



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño laboral de los  
colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de  
Huántar 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. FLORES ROJAS, Walter Javier

**ASESOR:**

Dr. SALINAS GAMBOA, José Germán

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACION:**

Administración del talento humano

**PERÚ - 2017**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Edwin López Robles  
Presidente

---

Mg. Jorge Favio Vargas Llumpo  
Secretario

---

Dr. José Germán Salinas Gamboa  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mi sagrada familia, por darme el ánimo de continuar con mis metas trazadas hasta logra mis objetivos, puesto que a la fecha mis sueños se ven cristalizados, gracias el esfuerzo de este grupo humano; el suscrito avanzó un paso más en el inmenso campo del conocimiento.

Walter Javier

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento eterno a DIOS TODOPODEROSO por guiar mis pasos por las sendas del inmenso conocimiento y por su infinito amor que me concede el honor de compartir mis logros con los seres que más amo. De la misma forma a los maestros de la Universidad Cesar Vallejo, quienes gentilmente tuvieron la voluntad de compartir sus conocimientos y experiencias a lo largo de la gestión del grado académico de magíster.

El Autor.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, WALTER JAVIER FLORES ORJAS, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41355038 con la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis, es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaraz, Agosto del 2017.



Walter Javier Flores  
Rojas DNI N°  
41355038

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Presento a su despacho la tesis titulada: “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, 2017”; desarrollada conforme a las exigencias del Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por siete capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones; capítulo VI, recomendaciones y capítulo VII, referencias y además se incluye el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

## ÍNDICE

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	32
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS	64

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos

Ficha técnica de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

### Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Autorización para aplicar cuestionario a los colaboradores  
de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar

### Anexo 4: Resultados



## RESUMEN

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2017” tuvo como propósito determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2017. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional con una población de 31 colaboradores a quienes se les aplicó dos instrumentos de recolección de datos. Un cuestionario para determinar la cultura organizacional y otro para medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2017. La conclusión arribada fue que existe una correlación significativa entre ambas variables. Es decir, a medida que la cultura organizacional mejora o disminuye, también mejora o disminuye el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar 2017, lo cual se sintetiza en el resultado de la prueba estadística del Chi cuadrada, Observando los resultados del estadístico el valor de la chi cuadrada que es 29.278, está en la región de rechazo de la Hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017, a una confianza de 95% y se cumple la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula  $H_0$  y aceptando la hipótesis alterna  $H_1$ . Concluyendo que efectivamente existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar, 2017.

Palabra clave: Cultura organizacional y desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The present research entitled "Organizational culture and work performance of employees of Chavin de Huántar District Municipality, 2017" aimed to determine the relationship between the organizational culture and the work performance of the collaborators of the District Municipality of Chavín de Huántar, 2017. The study design was descriptive correlational with a population of 31 collaborators who were applied two instruments of data collection. A questionnaire to determine the organizational culture and another to measure the work performance of the collaborators of the District Municipality of Chavín de Huántar, 2017. The conclusion reached was that there is a significant correlation between both variables. That is to say, as the organizational culture improves or decreases, it also improves or diminishes the work performance of the collaborators of the District Municipality of Chavín de Huántar 2017, which is synthesized in the result of the statistical test of Chi square, Observando los Results of the statistic the value of the chi square that is 29,278, is in the rejection region of the null hypothesis ( $H_0$ ), that is to say There is a relation between the organizational culture and work performance in the district municipality of Chavín de Huántar during the year 2017 , To a confidence of 95% and the research hypothesis is fulfilled, rejecting the null hypothesis  $H_0$  and accepting the alternative hypothesis  $H_1$ . Concluding that there is indeed a relationship between the organizational culture and the work performance of the collaborators of the District Municipality of Chavín de Huántar, 2017.

Key word: Organizational culture and work performance.

# **CAPÍTULO I**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las instituciones del Estado al igual que los individuos poseen personalidad y características propias y cada entidad es diferente de una de la otra especialmente los gobiernos locales por tener características en particular. Ellas están comprendidas por una gama de conductas e interacciones en su interior, determinada por los actores que la conforman. A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los colaboradores de la institución, la cultura organizacional existe a un alto nivel de abstracción y es la que condiciona el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que atañan a los actores, instaurando su modo de pensar, sentir y actuar. El conocimiento de la cultura por los actores en una organización es de suma importancia, ya que ésta manifiesta claramente las actitudes de los que conforman como protagonistas, conductas y valores que han de tener los colaboradores en su labor cotidiano, lo cual constituye la base del desempeño laboral en sus óptimas condiciones o no. El desempeño laboral es la manera como los actores se desenvuelven en su labor cotidiano, es por la razón la existencia de evaluaciones periódicas en las instituciones para medir el desempeño de cada colaborador, con la finalidad de determinar si existen limitaciones en cuanto al desenvolvimiento del colaborador en aprovechamiento de su potencial, para mejorar su contribución a la institución más de lo esperado. La cultura organizacional y el desempeño laboral son dos variables presentes en las instituciones y en las personas que laboran en ellas. Por lo que el desempeño laboral de los colaboradores va a depender del grado del desarrollo de la cultura organizacional de la institución.

### **1.1. Realidad problemática**

En la mancomunidad del distrito de Chavín de Huántar de la provincia de Huari del departamento de Ancash, existen colaboradores nombrados y contratados quienes brindan sus servicios laborales a la comuna chavina que no responden las expectativas de los usuarios, es cotidiano en la actualidad abordar asuntos como: Calidad, productividad y eficiencia; no obstante; los componentes antes inferidos no se forjan sin la existencia de una cultura organizacional bien establecida e internalizada por los colaboradores, quienes son los pilares de la gestión edil, cabe resaltar que la cultura organizacional y desempeño laboral juega un rol

transcendental para instituir un recinto de familiaridad, duración y sinceridad en los colaboradores que es la asiento de la organización estatal que brinde los servicios de calidad dentro de los parámetros de eficiencia y eficacia, se debe indicar con categoría que, el tema de la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una organización, el desempeñar metas establecidas y cumplir roles de modo conveniente garantizan la calidad de servicios que oferta el gobierno local chavina.

La cultura organizacional y desempeño laboral que se practica en una institución demuestran los resultados obtenidos, sumado a ello son las dogmas y los valores usuales de los colaboradores, acceden el mejoramiento de resultados esperados en equipo, sin embargo en diversas instituciones y organizaciones públicas no se toma el interés respectivo que alcanza este asunto debido a que los mismos se agrupan en el logro de los resultados que sus colaboradores que presentan sin tomar en consideración en lo mínimo la cultura interactiva que coadyuva para que los actores alcancen un progreso apropiado del desempeño.

## **1.2. Trabajos Previos.**

### **Internacionales.**

Montaña y Torres (2015) en su tesis titulado: Determinación de la forma de convivencia y normas de intervención para la implementación de procesos de cambio en las instituciones. Caso compañía sector financiero, y la muestra constó de 120 empleados, donde concluyen; la importancia del capital humano dentro de la institución en el desarrollo del estudio de la forma de vida es un elemento importante, ya que la misma está orientado al entendimiento de los complicados procesos que surgen en las instituciones para empeñarse hacia el aumento de logro de los mismos. Los años transcurridos han demostrado que los individuos solo llegan a desplegar todas sus potencialidades cuando confían en lo que practican, y esto a su vez les sirve, a su madurez personal y a los objetivos de la institución.

Figuroa (2015) asegura con su tesis titulado: Correlación entre la forma de convivencia y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad estatal, y el ejemplar constituyó 47 trabajadores de una dependencia, los herramientas empleados para alcanzar resultados fueron los cuestionarios, donde concluye que

el unidad preponderante dentro de la sabiduría organizacional en la organización gubernamental son los lineamientos, en mismo que evidencia que dentro de esta organización se perciben un adecuado percepción de los lineamientos y pautas que los mismos van unida la forma de comportarse de los colaboradores. De igual forma, también dentro de los elementos que influye en ello, se advierten los dogmas, los mismos que son exteriorizadas al momento en que los trabajadores creen poseer lo necesario para cumplir con su función, asumiendo que sus servicios son bien recompensados y es importante tener referencias de todas las experiencias para laborar en la institución con convicción. Es influyente también el clima al interior de esta convivencia, expresando que los trabajadores muestran cierto nivel de independencia, asistencia y perfeccionamiento personal favoreciendo notablemente la interrelación en los compañeros de labor.

## **Nacionales**

Lay, (2012) en su tesis titulado: Implicaciones de la forma de convivencia en la sostenibilidad de una institución de la organización civil una aproximación desde el caso de la corporación cultural arena y esteras. 2008 – 2012, donde la muestra constituyó 31 personas, el instrumento para recolectar datos fueron las guías de entrevistas, donde concluye que, la sabiduría organizacional de arena y esteras es una forma de vida holístico, que importa un análisis completo. No obstante, se pueden registrar tres valores fundamentales: (a) el colectivismo, respaldado en la premisa “solamente el trabajo en conjunto de sus integrantes permitirá franquear los obstáculos a las que se debe desafiar la organización”; (b) la territorialidad, respaldada por el pensamiento “ el desenvolvimiento individual está relacionada estrictamente por los logros colectivos”; y (c) el normativismo, respaldada por el pensamiento “Arena y esteras es menester la transformación común, para dicho fin los integrantes de la organización deben situarse a promover una habilidad artística con orientación pedagógico”

La presente cultura ha permitido el desenvolvimiento en forma común basada en la pertinencia de realizar un arte orientado al cambio colectivo y la elección de coadyuvar al progreso local. Por tanto, también ha autorizado que los integrantes identifiquen el tipo actitudes y procedimientos que se espera de cada miembro de la organización. Contribución de forma deliberada, impulso de actitudes dinámicas

con orientación social, etc. De la misma forma, la coincidencia entre las costumbres de los participantes de la corporación y la sabiduría organizacional ha promovido que se gesten altos rangos de responsabilidad al interior de arena y esteras. Además, se ha advertido como la sabiduría organizacional de arena y esteras ha influenciado a varios grupos de la organización como la administración del potencial humano y la alineación de sus actividades.

Tinoco, Quispe y Beltrán, (2014) con su tesis titulado: La convivencia y satisfacción laboral en la facultad de la ingeniería industrial en el marco en la acreditación universitaria, donde la muestra constó de 60 docentes nombrados, donde concluyen que, Como la forma de la organización como el contentamiento laboral de los catedráticos evidencia un índice admisible, los cuales debe ser renovado.

Se ha confirmado la existencia objetiva, aunque frágil, entre la forma organizacional y el contentamiento laboral en catedráticos del área de ingeniería industrial de la UNMSM, resultado que respalda colegir que, si se perfeccionan los aspectos de estimulación, identidad organizacional, difusión y se robustece las buenas costumbres se conseguirán excelentes niveles de complacencia laboral.

## **Regionales**

No se encontró antecedentes a nivel regional, trabajo relacionado con el tema.

## **Locales**

Jaramillo, (2016) en su tesis titulado: Cultura organizacional y desempeño laboral en la dirección regional de salud Ancash – Huaraz, 2016, donde la muestra constituyó 113 administrativos, el instrumento para recolectar datos fueron los cuestionarios, donde concluye que, la relación que evidencia entre la cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud de Ancash es “muy alta”, información referenciado en la tabla 3.13 en el cual puntualiza la relación de  $r = 0,876$ , que fue descifrada utilizando la fórmula de “r” de Pearson, además en la contratación de la hipótesis se consiguió el valor Chi cuadrado de 86, 672° superior a lo querido, sostenido por los grados de libertad 1 (3,84) del cual se coge la hipótesis de investigación, por tanto se afirma la existencia de una

correlación directa e importante entre la cultura organizacional y desempeño laboral por parte del personal administrativo.

Sánchez, (2016) en su tesis titulado: Cultura organizacional y el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2016, donde la muestra constituyó 51 trabajadores nombrados y permanentes, el instrumento para recolectar datos fueron los encuestas y cuestionarios, donde concluye que, al medir el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Huaraz, la investigación resulta que el 76% de trabajadores estiman al trabajo en equipo como un nivel alto es decir, más de la mitad del total, asimismo el 24% de los trabajadores estiman el trabajo en equipo como un nivel medio y finalmente ningún trabajador 0% considero al trabajo en equipo como nivel bajo.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Etkin, (2000) citado por Reyna, Campos, y Martínez, (2015) señalan que, la sapiencia organizacional cambia en un fragmento transcendental al interior de las instituciones, formando que sus integrantes desplieguen un sentido de pertinencia con la institución, por medio de signos de pensar, cultura y la axiología, nutriendo así sus primacías competitivas impresionando en la ocupación de esta.

Continuando con lo afirmado por Reyna, Campos, y Martínez, (2015) El mejoramiento de la sabiduría organizacional enfocada en aumentar el desempeño de los integrantes de la entidad, beneficia la creación de tácticas orientadas a la identificación que cuentan los integrantes de la compañía por ser integrante de ella. De tal forma puede afirmarse que la forma de convivencia facilita las pautas de procedimiento que contribuyen en la convivencia de los miembros de la compañía.

Cújar, Ramos, Hernández, y López (2013) por su parte afirman que, con el transcurrir de los años, en hombre ha experimentado muchas veces las experiencias por mejorar el resultado en diversos campos laborales, y de esta carencia tan imperioso es como aparecieron paulatinamente diversas instituciones educativas que con pensamientos y filosofías disímiles persiguen un resultado acerca de esta incertidumbre. La definición de cultura organizacional causa efecto



en el resultado, por eso ha alcanzado gran jerarquía dentro de las compañías y se ha vuelto materia de investigación de muchos estudiosos.

Esta percepción se fue gestando desde las diversas contribuciones de las instituciones educativas de capital humano de la Administración, iniciando con una gama de experiencias en los cuales se trataba de averiguar cómo influyen los componentes ambientales y las circunstancias físicas en la realización de la labor.

Cújar, Ramos, Hernández, y López quienes proponen el término “distintivo organizacional”, afirmando con ello a que un estudio de los distintivos y su uso respectivo traerá consigo un entendimiento completo de los aspectos en general de un sistema. Por tanto, se experimentará mejor la interrelación teniendo en cuenta la forma de interacción de una institución.

Subsiguientemente, aparece Schein (1983) citado por Cújar, Ramos, Hernández, y López, declarando que una cultura organizacional depende de sus integrantes que interrelacionan entre sí con la intención de conseguir algún objetivo uniforme. Por lo que entiende a la interacción como “el modelo de supuestos primordiales que un determinado conjunto de individuos ha innovado, averiguado o perfeccionado en el camino de asimilar a solucionar sus incertidumbres de adaptación externa y de reunión interna, y que dieron resultado a punto de considerarse valederos y, por tanto, de ser compartidos en forma generacional a integrantes principiantes del equipo como la condición correcta de entender, razonar y recibir en relación con estas incertidumbres”. Cabe preciar, que esta enunciación es la más propalada y aceptada en los estudios de forma de convivencia y Schein la esgrime investigaciones posteriores relacionados con este tema.

De igual manera, Denison (1996, p. 624) citado por Cújar, Ramos, Hernández, y López, fortalece posiciones precedentes y afirma que “el significado es determinado por la socialización de una gama de equipos identificados que interactúan en el desenvolvimiento de su labor”. Tal multiplicidad es puntualizada por Martin (2002) en una divulgación en la cual alude que las expresiones culturales generan estándares de significado que defienden a la organización a veces en armonía, en riñas entre equipos y hasta en relaciones de ambigüedad, paradoja y contradicción.

En pleno siglo XXI se verifica la contribución de Azevedo (2007) mencionado por Leite (2009), en el cual se manifiesta sobre la interacción como singular elemento que caracteriza las instituciones, por su complejidad, particularidad y el silencio que se maneja, lo que hace la diferencia de uno de los otros.

En esa línea de ideas, la convicción compartida es un factor trascendental para promover la competitividad y fertilidad de la compañía, ya que valora las habilidades intelectuales, la labor y la reciprocidad de ideas entre los equipos. Al consentir el canje de ideas, suministra el desarrollo de las actividades de la compañía, generándose un clima de camaradería, y de la misma forma, la dedicación en la labor favorable a su nivel de producción (Soria, 2008 aludido por Cújar, Ramos, Hernández, y López).

Robbins, (1991) concibe a la interrelación en una entidad se puede fortalecer como también debilitar. Las culturas fortalecidas se especifican porque la interacción de la organización son sólidos y accedidos por todos los miembros de la misma, de otro lado, una cultura debilitada sucede todo lo inverso, evidenciándose por los aspectos siguientes: los trabajadores poseen poca independencia en su labor, los directivos muestran poco interés por los trabajadores, no existe estrategias de estimulación hacia el colaborador, no existe estímulos al personal por sus logros y resultados, entre otros, es decir, se verifica desinterés completo por los trabajadores que son la pieza más trascendental para llevar a cabo el cumplimiento de sus metas planteadas a mediano y largo plazo.

### **1.3.1. Tipos**

Los tipos de la cultura organizacional según Taller de producciones T. P. M. (2007) son los siguientes:

#### **1.3.1.1. La cultura del poder:**

- ❖ Juego de negociación y compromiso entre individuos, grupos y coaliciones en conflicto.
- ❖ Fuente central de poder.
- ❖ El crecimiento de la organización depende de la capacidad de la persona que está en el centro.
- ❖ Organización politizada.

- ❖ Cultura orgullosa y fuerte.
- ❖ Motivación por dinero o símbolos.

#### **1.3.1.2. La cultura de la función:**

- ❖ Típica de las burocracias.
- ❖ Es lógica y racional.
- ❖ Coexisten funciones especializadas.
- ❖ Coordinadas por pequeños grupos en la cima de la organización.
- ❖ Poder = posición formal.
- ❖ Conocimiento de las normas y especialización.
- ❖ “Yo soy mi puesto”.

#### **1.3.1.3. La cultura de la persona:**

- ❖ El sujeto es el eje principal.
- ❖ Elaborada para servir a sus integrantes.
- ❖ Aplicable a organizaciones de profesionales.
- ❖ Existe gran independencia decisoria singular.
- ❖ Sus miembros se destacan por sí mismos.
- ❖ Cuesta lograr la identificación con la institución.
- ❖ Influencia y negociación “uno a uno”.

#### **1.3.1.4. La cultura de la tarea:**

- ❖ La capacidad técnica es la fuente del poder.
- ❖ Se aplica en estructuras matriciales y virtuales.
- ❖ Se comparte el conocimiento.
- ❖ Lista para la resolución de incertidumbres.
- ❖ Manejo de proyectos complejos e innovadores.
- ❖ No existen privilegios (edad, antigüedad, etc.)
- ❖ Cultura de equipo y muy adaptable.

### **1.3.2. Tipos de cultura y perfiles organizacionales.**

Chiavenato, (2009) hemos observado que la gestión de las instituciones es un proceso relativo y eventual que no se rige por las leyes universales. Así, la gestión no se asemeja de ninguna manera en su totalidad de las instituciones y puede

incluir atribuciones diferentes, a la par con las situaciones intrínsecas de la institución. Como respuesta de sus experiencias, Likert estableció cuatro formas organizacionales, fundada en las variables del proceso de decisión, el método de comunicación, las interrelaciones y el método de premios y castigos. Las cuatro variables antes descritas exhiben diferentes particularidades en cada uno de los perfiles organizacionales.

**1.3.3.1.- Sistema 1. Autoritario coercitivo:** Un régimen administrativo dictador, robusto, dominador y muy injusto que vigila en forma arbitraria todo lo que sucede al interior de la institución. Es el régimen más riguroso y cerrado. Se encuentran en las industrias con conocimientos productivos muy intensos y tecnología primaria, como la construcción o la producción masiva. Sus particularidades son:

- ❖ **Proceso de decisión:** Completamente concentrado en la cúpula de la institución. Todo lo que sucede de forma inesperada y no cotidiano se presenta ante la cúpula para su respectiva toma de decisión.
- ❖ **Sistema de comunicaciones precario y vertical:** La comunicación se transmite desde la gerencia hacia los súbditos, en ningún momento se solicita al personal que genere averiguación.
- ❖ **Relaciones interpersonales:** Se concibe perjudicial para la labor: La cúpula lo ve con suspicacia las pláticas empíricas y las impide en forma inmediata. No existe una organización empírica, y para evitarla los términos de referencia están elaborados de modo que separan a los colaboradores y evitan la relación entre los trabajadores.
- ❖ **Sistema de recompensas y sanciones:** En todo momento les recuerda sobre los castigos y las decisiones coercitivas, lo que origina temor y desconfianza ante los empleados. Los colaboradores deben cumplir puntualmente los lineamientos y los órdenes internos, bajo pena de ser sancionados.

**1.3.3.1.- Sistema 2. Autoritario benevolente.** Régimen administrativo dictador que solo es una presentación mitigada del régimen 1. Es más comprensible y poco rígido que el predecesor. Se advierte en compañías industriales que utilizan tecnologías más actuales y mano de obra más profesional. Sus particularidades son:

- ❖ **Proceso de decisión:** Concentrado en el jefe, permitiendo cierta carga tura ante las decisiones de poca envergadura y de carácter cotidiano y rutinario, no obstante, siempre se espera permiso, manteniendo así el aspecto centralizado.
- ❖ **Sistema de comunicaciones:** Relativamente incipiente. Preponderan las informaciones en forma vertical y descendente, aunque la gerencia también puede recibir informaciones que proceden de los trabajadores.
- ❖ **Relaciones interpersonales:** La institución permite que los trabajadores se conciernan en un clima de relativa aceptación. continúa habiendo poca relación de trabajadores, pero hay una relación muy insipiente.
- ❖ **Sistema de recompensas y sanciones:** La gerencia no se olvida de hacer ahínco en los castigos y las medidas de disciplina, pero con menos injusticia. Se ofertan algunos premios materiales y salariales.

**1.3.3.1.- Sistema 3. Consultivo.** Se desarrolla con la inclinación hacia el vértice participativo que hacia el autocrático e impositivo. En poca medida se separa de la injusticia organizacional. Hallamos en compañías de servicios, como entidades financieras y bancos, ciertas áreas administrativas de compañías industriales más actualizadas. Se particulariza por:

- ❖ **Proceso de decisión:** Es de carácter participativo y consultivo. El directivo considera la opinión de los trabajadores para establecer las políticas y lineamientos de la Institución. Algunas disposiciones específicas son encomendadas y, sometidas posterior conformidad.
- ❖ **Sistema de comunicaciones:** Existen comunicaciones tanto de arriba hacia abajo y a la inversa (descendente y ascendente) como horizontales (entre trabajadores). Son formas de comunicación interna y proporcionan el dinamismo de la información.
- ❖ **Relaciones interpersonales:** Existen confianza en los trabajadores en forma considerable, pero no es total ni concluyente. Se permiten consideraciones relativamente aceptables para una organización empírica sólida y positiva.
- ❖ **Sistema de recompensas y sanciones:** promociona el sistema de premios materiales y simbólicos, pero tampoco olvida mencionar sobre las sanciones.

**1.3.3.1.- Sistema 4. Participativo.** Se practica un régimen de gestión liberal y abierta. Hallamos en agencias de publicidad y oficinas de consultoría y en negocios que usan tecnología actualizada y tienen trabajadores altamente calificados y capacitados. Sus cualidades son:

- ❖ **Proceso de decisión:** Completamente encargado a la base. El directivo solo toma decisiones en circunstancias de emergencia, pero se sujeta a la conformidad taxativa de los grupos inmersos.
- ❖ **Sistema de comunicaciones:** la comunicación se vierte en todos horizontes y la institución invierte en métodos de información porque son de suma importancia para su flexibilidad y eficacia.
- ❖ **Relaciones interpersonales:** La labor se desarrolla en grupos de personas en forma espontáneo para motivar las interrelaciones y el compañerismo mutuo entre trabajadores.
- ❖ **Sistema de recompensa y sanciones:** Comunica sobre otorgamiento de los premios, sobre todo en los sociales y simbólicas, pero sin dejar de lado la parte económica y materiales. Las sanciones se aplican en raras veces, y los integrantes del equipo son los que determinan las sanciones.

### **1.3.3. Elementos de la cultura organizacional**

Taller de producciones T. P. M. (2007) En lo que respecta a los factores de la interrelación organizacional, los cuales están orientados por las características de la biósfera compartidos; tecnología, prácticas y formas de comportamiento; funciones y atribuciones; ceremonias, rutinas y roles; formas de mensajería; régimen de creencia, mitos y valores

En tanto recurso a sí mismo, la interacción organizacional cuenta con factor como capacidad para edificar, convertir y fomentar perspectivas organizacionales, encontrándose en la potestad de las potencialidades existentes y por lo tanto en el del auto organización. En el ejercicio de las potencialidades se encuentran presentes también los componentes de otros dominios propios (de los propósitos, de las relaciones, etc.) del desenvolvimiento de la organización.

Antes de ser un factor vulnerable al interior de la organización (por aquello del movimiento y la síntesis de antagonismos), la cultura se forma en uno de los componentes más complejos de transformar, ya que se obliga a sí misma a través de los juicios imperiosos que instituye. Estos, a su vez, se sostienen en organizaciones básicas del entorno social y en los pensamientos y valores que certifican los componentes del poder.

#### **1.3.3.1. Valores**

Uno de los factores definidos de la cultura organizacional es, sin duda, La axiología: la gama de dogmas que la entidad posee sobre determinadas actitudes concretas y sobre los fines y objetivos de su existencia.

Estos valores primordiales instituyen el origen desde la cual los guías proceden en cada institución, y desde de ella instauran planes y destrezas. Son los principios primordiales que deben ser asimilados si se desea pertenecer en ese grupo humano. Donde los valores son el centro de la entidad.

Este método de valores, internalizado por la integridad de sus actores de la institución – especialmente por intermedio de la comunicación- nace de la tradición organizacional, la aceptación de sus integrantes, las trabajos rutinarios y diarios de la colectividad, Con el transcurrir del tiempo, estos elementos se convierten en valores representativos que funciona a manera de acuerdo tácito entre los integrantes y que establecen marco de evaluación, instituyendo lo admisible y lo no admisible, lo deseable y lo no deseable en el interior de un régimen social definido.

Cada institución asimila sus convenientes valores. Debe subrayarse que, en la medida que los valores de una institución estén en correspondencia con los valores de la justicia natural que los integrantes y aliados trascendentales tienen como particularidad inherente, la institución se tornara más robustecida. Esta esta forma de pensamiento permite una individualización más pronta y más compromiso de individuos con la institución, su Misión su y Visión.

Entre estos valores axiológicos y lineamientos de comportamiento organizacional se pueden aludir, como modelo, los siguientes:

- ❖ La pertinencia de desarrollar un buen trabajo desde el primer momento.

- ❖ Convicción en una calidad superior.
- ❖ El Usuario está en primer orden.
- ❖ Convicción en la invención.
- ❖ Convicción en la comunicación digna.
- ❖ Excelencia a través del progreso continuo.
- ❖ Sentir parte de la entidad.
- ❖ Cada integrante se siente amo de la entidad.
- ❖ Respeto recíproco.
- ❖ Honradez.
- ❖ Laborar en conjunto.
- ❖ Semejante oportunidad para los integrantes.
- ❖ Por medio de los errores se mejora cada vez más.
- ❖ Conducta ética responsable.
- ❖ Cuidado del ambiente.
- ❖ Desarrollo de prácticas de liderazgo.
- ❖ Liderazgo participativo.

#### **1.3.3.2. Identidad y cultura**

Los rasgos de identidad, en tanto elementos populares y participados por los integrantes de una institución, descansan en el concepto de la cultura. Ambas nociones sostienen una interacción recursiva, se forman por un mismo proceso conjunto. Indefectiblemente, el espectador externo debe situarlos en distintos dominios a los efectos de la descripción y análisis.

Existen diferencias entre ambas definiciones, que están constituidos por:

- ❖ Su condición de existencia. La identidad es autosuficiente.
- ❖ La identidad no es resultado del intercambio con el entorno.
- ❖ A diferencia de la identidad, la cultura es observable y por lo tanto aprendible
- ❖ La cultura se actualiza e incrementa con nuevos conocimientos. La identidad se forma con los rasgos que permanecen en el tiempo.
- ❖ La cultura puede ser entendida o asimilada. La identidad existe más allá de que sea entendida.



- ❖ La cultura se ubica en el dominio de las capacidades. La identidad es un concepto del enfoque del auto organización.

#### **1.3.4. Características de la cultura organizacional.**

Chiavenato, (2009) afirma que, la interacción organizacional manifiesta el modo en que cada institución aprenda a luchar con su medio. Es una complicada mezcla de metáfora, dogmas, supuestos, tradiciones, mitos, comportamientos y otros razonamientos que, reunidos, evidencian el modo singular de funcionar de una entidad.

La cultura organizacional cuenta con seis características fundamentales:

- ❖ **Regularidad de los comportamientos observados.** - Las interacciones entre los integrantes se identifican por un lenguaje común, terminología particular y ritos relativos a las conductas y diferencia.
- ❖ **Normas.** – Son pautas de procedimiento, líneas de trabajo, reglamentos y parámetros sobre la manera de desarrollar las cosas.
- ❖ **Valores dominantes.** - Son los principios que se atribuye la institución y que espera que sus integrantes participen, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
- ❖ **Filosofía.** – Son las políticas que evidencian las creencias sobre el trato que deben recibir los miembros o los usuarios.
- ❖ **Clima organizacional.** - La sensación que se transmite el local, la forma en que conviven las integrantes, el trato a los usuarios y proveedores, etcétera.

#### **1.3.5. Importancia de la cultura organizacional.**

La cultura organizacional es el núcleo de la institución que se encuentra presente en todos los roles y funciones que desarrollan todos sus integrantes. A tal razón Monsalve (1989) sostiene que la cultura gesta en la compañía, se dispone a través de los recursos que la compañía le facilita y simboliza un activo elemento que anima el desenvolvimiento de esa organización. Otros estudiosos acrecientan más particularidades a la cultura, se hace referencia Katz y Kahn (1995) cuando proponen que las indagaciones sobre la interacción organizacional se han establecido en métodos cualitativos, por lo que; es dificultoso valorar la cultura de manera ecuánime porque ésta se afirma sobre las hipótesis participadas de los miembros y se manifiesta a través de tradiciones, historias, lenguaje y parámetros de sus líderes.

La cultura establece la manera de funcionamiento de una entidad, ésta se evidencia en las habilidades, organizaciones y regímenes. Es el origen invisible donde la perspectiva alcanza su pauta de operación. El logro de las aspiraciones de evolución depende de la capacidad y del talento de los directivos para innovar la convicción organizacional de acuerdo a los requerimientos del medio. Al respecto Deal y Kennedy (1985)) perciben a la convicción organizacional como "la actitud mancomunada de una organización que interactúa en una serie de valores y dogmas peculiares y éstos a su vez causan efecto en todas sus operaciones". Por lo que, la cultura por ser asimilada, desarrolla con nuevas usanzas, y alcanza ser modificada si logra a comprenderse la forma del proceso de amaestramiento.

En el parámetro conceptual, la convicción organizacional posee la peculiaridad de expresarse por medio de conductas importantes de los integrantes de la institución, las cuales proporcionan la conducta en la misma y, se reconocen básicamente por medio de una gama de experiencias directivos y supervisoras, como factores del desarrollo organizacional. Al sobre ello Guerin (1992) respalda que es transcendental reconocer el tipo de interacción de una institución, porque la idiosincrasia y los lineamientos van a influir en las conductas de los sujetos.

En los diversos guías sobre convicción organizacional se ha advertido que existen estudiosos convencidos en observar la cultura como un punto de vista general para entender el proceder de las instituciones, otros estudiosos se interesan por conocer con mayor intensidad el liderazgo, las funciones, la autoridad de los directivos como impartidores de la cultura en las instituciones.

Lo manifestado con anterioridad, resulta de mucho interés la propuesta que realiza Kurt Lewin, (mencionado por Newstrom, 1991) cuando afirma que la conducta singular depende de la interrelación entre las particularidades individuos y el entorno que lo encierra. Parte de ese entorno indefectiblemente es la cultura mutua, que suministra amplios métodos sobre la forma encaminaría un sujeto en un ambiente definido.

Por otro lado, la autenticidad de un sujeto se exterioriza por medio de la conducta y, la singularidad de las instituciones puede manifestarse en términos de la cultura. Hay conductas dentro de la institución que evidencian que la cultura es adquirida y,

por ello, deben gestarse culturas con ánimo de un amaestramiento permanente. Sobre ello Siliceo (1995) certifica que el adiestramiento permanente la sociedad organizacional es un factor primordial para coadyuvar en toda transmisión encaminado a robustecer y crear el sentido de responsabilidad del trabajador, mejorar actitudes y construir un lenguaje común que permita la comunicación, entendible y permita la unificación de los actores.

Al practicarse una forma de vida en la institución sustentada por sus costumbres axiológicos, se busca que todos los miembros plasmen una individualización con los propósitos tácticos de la entidad y desarrollen comportamientos encaminadas a ser auto fiscalizadas (Schein, 1985). Es decir, una cultura es la forma singular de desarrollar las cosas en una esfera determinado.

#### **1.3.6. Desempeño laboral.**

Ecured, (2015) La palabra desempeño laboral hace referencia sobre el desenvolvimiento del colaborador y no se refiere solo lo que sabe desarrollar, por lo que son trascendentes las cualidades como: las capacidades (la calidad, eficiencia, y fertilidad con que ejerce las prestezas laborales encargados en un tiempo definido), el proceder de la disciplina, (el logro de la jornada laboral, el respeto de los lineamientos de seguridad y vigor en la labor, los términos de referencia de los puestos laborales) y las habilidades intrínsecas que se necesitan en el ejercicio de determinadas puestos laborales o obligaciones y, por tanto, la capacidad manifestada.

En varias ocasiones cuando se busca precisar el desempeño laboral de un colaborador inicialmente se viene a la memoria los indicadores que se han determinado para evaluar el cumplimiento de sus roles específicas y no se valora muchas de las veces el factor conductual y social de los colaboradores, que como ya se ha precisado en esta investigación, determina el actuar dentro de una institución.

Precisado lo anterior, se comprende entonces que el desempeño determina el rendimiento de un trabajador para crear, ejecutar y forjar encargo en breve periodo de tiempo, con mínimo esfuerzo posible y excelente calidad de resultado. Pero con

estos esclarecimientos se sigue dejando de lado el determinante psicosocial del desempeño laboral. Por lo que, se trae a colación, la posición de Chiavenato (2002, p. 236), en la que precisa que el desempeño es “eficacia del trabajador que cumple funciones al interior de las instituciones, que el mismo es importante para la institución, desenvolviéndose el trabajador con una gran labor y complacencia laboral”.

#### **1.3.7. Factores que influyen en el desempeño laboral**

Es de suma importancia echar un vistazo qué factores se advierten relacionados que causan efecto en forma directamente en el desempeño de los trabajadores dentro de una institución para así determinar acciones con el objeto de mejorar dentro de la organización, que garanticen un desempeño apropiado en sus colaboradores y así lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos desde su tribuna estratégica y evadir todos los fenómenos que se han precisado en este escrito.

El primer lugar se debe indicar que el factor que causa efectos es la satisfacción hacia el trabajo, el cual se comprende como la gama de sentimientos positivos o negativos por los cuales el trabajador percibe su trabajo y que se evidencia en sus comportamientos. El segundo factor es la autoestima, que describe al concepto que tiene el colaborador sobre sí mismo y sus habilidades, el mismo que va permitir adaptarse dentro de una institución y buscar un reconocimiento en el grupo de trabajo y forjar satisfacción laboral, anteriormente descrita. (Quintero, Africano y Faria, 2008)

Otro factor influyente es el trabajo en equipo en el desempeño laboral porque cuando los colaboradores se reúnen para conformar un equipo con el objetivo de satisfacer una gama de necesidades, se gestan interrelaciones de coherencia y semejanza en los integrantes optimizando el entorno dentro de la institución. Finalmente, otro factor es la motivación, el cual se percibe como la ímpetu, dirección y constancia que pone un sujeto para cumplir un objetivo. Lo cual, si se relaciona con la dinámica empresarial, este factor es la base del desempeño y controla que se cumpla o no una tarea encomendada. (Quintero, Africano y Faria, 2008)

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Es conveniente realizar la presente investigación, con el objeto de contribuir en la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, puesto que a la fecha no existe una investigación sería relacionado a este tema, con el resultado de la presente investigación se beneficiaran los colaboradores y los administrados de la comuna chavina, por lo que evidenciará la situación real de la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital y tendrá que plantarse algunas propuestas para mejorar la calidad del servicio a los administrados, así mismo se plantea analizar desde las perspectivas siguientes:

Desde la perspectiva teórica, solucionar esta problemática nos permitirá conocer los diversos enfoques teóricos que tienen que ver con la conceptualización y definición de cultura organizacional y desempeño laboral, ya que algunos estudiosos consideran que la cultura organizacional es una forma peculiar de vida dentro de la institución. Gobernada por hábitos, pensamientos y comportamientos ejecutadas por los integrantes de la institución y que debe ser asimilada por los nuevos integrantes para ser aceptados e incorporados dentro de la organización.

Desde la perspectiva metodológica, la presente investigación brinda la oportunidad de conocer, comprender y aplicar un método concreto para evaluar y saber la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar.

Desde la perspectiva práctico, los resultados alcanzados producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, el cuestionario llamado municipalidad y Yo, dará el resultado real y sobre ello tomar acciones que permitan mejorar y al mismo tiempo apoyar las fortalezas que existen, de esa forma la presente investigación coadyuvara en el fortalecimiento de la cultura

organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipal distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017,

No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipal distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017,

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipal distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Identificar la cultura organizacional en la municipal distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.

Medir el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.

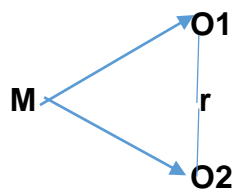
Establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.

## **CAPÍTULO II**

## II. MÉTODO.

### 2.1. Diseño de investigación

El presente estudio corresponde al diseño de investigación descriptiva, cuyo esquema es:



Donde:

M = Comprende la muestra tomada de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar.

OX1 = La verificación de la variable 01: cultura organizacional

r = Relación.

OX2 = La verificación de la variable 02: desempeño laboral



## 2.2. Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición
Cultura organizacional	La Cultura Organizacional se concibe a la interrelación en una entidad se puede fortalecer como también debilitar. Las culturas fortalecidas se especifican porque la interacción de la organización son sólidos y accedidos por todos los miembros de la misma, de otro lado, una cultura debilitada sucede todo lo inverso, evidenciándose por los aspectos siguientes: los trabajadores poseen poca independencia en su labor, los directivos muestran poco interés por los trabajadores, no existe estrategias de estimulación hacia el colaborador, no existe estímulos al personal por sus logros y resultados, entre otros, es decir, se verifica desinterés completo por los trabajadores que son la pieza más trascendental para llevar a cabo el cumplimiento de sus metas planteadas a mediano y largo plazo. (Robbins, 1991)	La presente investigación sobre la cultura organizacional se considerará el grado de compromiso de los trabajadores con los siguientes indicadores: Trabajo en equipo, Consideración y respeto hacia el personal Interno, Oportunidades de capacitación y desarrollo y Satisfacción de los colaboradores por los beneficios y remuneración	Comportamientos	1. Considero que en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe orden en el desenvolvimiento de los colaboradores.	Ordinal y nominal
				2. Los colaboradores de la municipalidad se preocupan por mejorar cada vez más.	
			Normas	3. Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	
				4. Las normas de disciplina de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar me parecen adecuadas.	
			Valores	5. Los colaboradores se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial en forma mutua.	
				6. En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe una comunicación honesta.	
			Filosofía	7. Los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar se esfuerzan por desarrollar un trabajo de calidad.	
			Clima	8. En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe compañerismo entre los colaboradores.	
				9. Entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato horizontal.	
				10. Los colaboradores de la municipalidad ejercen habilidades de liderazgo.	

Desempeño laboral	La palabra desempeño laboral hace referencia sobre el desenvolvimiento del colaborador y no se refiere solo lo que sabe desarrollar, por lo que son trascendentes las cualidades como: las capacidades (la calidad, eficiencia, y fertilidad con que ejerce las prestaciones laborales encargados en un tiempo definido), el proceder de la disciplina, (el logro de la jornada laboral, el respeto de los lineamientos de seguridad y vigor en la labor, los términos de referencia de los puestos laborales) y las habilidades intrínsecas que se necesitan en el ejercicio de determinadas puestos laborales u obligaciones y, por tanto, la capacidad manifestada. (Ecured, 2015)	En la presente investigación el desempeño laboral de los trabajadores será considerado los siguientes indicadores: cumplimiento de Objetivos y evaluación y desempeño.	Satisfacción	1. Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.	Ordinal y nominal
				2. La Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.	
				3. Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores.	
				4. Disfruto trabajar en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar	
			Autoestima	5. Me siento parte importante de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.	
				6. Considero importante mi trabajo en esta municipalidad.	
			Trabajo en equipo	7. En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar trabajamos con espíritu de equipo.	
				8. En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar es sencillo ponerse de acuerdo.	
				9. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.	
				10. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

Para el presente estudio se ha considerado 31 colaboradores del gobierno local de Chavín de Huántar.

### **Muestra**

Para el presente estudio se ha considerado 31 colaboradores del gobierno local de Chavín de Huántar,

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

- ❖ Encuesta

### **Instrumento**

- ❖ Cuestionario

### **Validación**

- ❖ Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por un experto antes de su aplicación.

### **Confiabilidad**

- ❖ Para la validez confiable interna del instrumento de recolección de datos se utilizará el alfa de crombach para cada conjunto de items de las dos variables para ello se tomó una muestra piloto de 15 unidades de análisis de manera aleatoria, se recurrió al análisis de consistencia Alfa de Crombach (  $\alpha$  ) donde,

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Al efectuar dicha prueba, utilizando el programa estadístico SPSS, se consiguió el valor subsiguiente para la variable cultura organizacional que constituye sobre 10 ítems:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	10

Igualmente, el alfa de Cronbach si se excluye el ítem, debemos evidenciar que todos están por encima de 0.85:

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el estudio de recolección de datos se utilizó la estadística expresiva (tablas de frecuencia y gráficos estadísticos descriptivos), recurriendo al uso del office básico de hoja del cálculo Excel y SPSS, de la misma forma de dio utilidad el método expresivo e explicativo que mediante el examen inferencial me permitió determinar la variable “Cultura organizacional”, y sus dimensiones como: Comportamiento, Normas, Valores, Filosofía y Clima, y la otra variable “Desempeño laboral” con sus dimensiones como: Satisfacción, autoestima y equipo.

## **2.6. Aspectos éticos.**

Puesto en práctica de los instrumentos de recolección de información se dió el estricto cumplimiento de los principios éticos siguientes:

### **➤ Privacidad**

La Indagación recolectada para la presente investigación se mantuvo en reserva y se impedirá ser expuestos, respetando a la privacidad de los encuestados siendo utilizado solo para el presente estudio.

### **➤ Honestidad**

Se informó en forma sencilla a los beneficiarios sobre los fines del estudio, y los resultados se encuentran plasmado en la presente investigación.

### **➤ Consentimiento**

La recolección de datos para el presente estudio se desarrollará solo con la participación voluntaria y consciente de la población muestral.

## **CAPÍTULO III**

### III. RESULTADOS

3.1. Matriz de puntuaciones de las dimensiones Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

Tabla 1: Matriz de puntuaciones:

Variable / Dimensión		Rango de puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación Promedio	Evaluación	Índice [0-1]	Prioridad
			No saludable	Por mejorar	Saludable				
Var1	Cultura organizacional	10 a 50	<23	23 a 36	>36	35.0	Por mejorar	0.374	
Dim1	Dim. Comportamientos	2 a 10	<5	5 a 7	>7	7.5	Saludable	0.310	4
Dim2	Dim. Normas	2 a 10	<5	5 a 7	>7	7.7	Saludable	0.286	5
Dim3	Dim. Valores	2 a 10	<5	5 a 7	>7	6.3	Por mejorar	0.464	1
Dim4	Dim. Filosofía	1 a 5	<2	2 a 3	>3	3.5	Saludable	0.363	3
Dim5	Dim. Clima	3 a 15	<7	7 a 11	>11	10.0	Por mejorar	0.419	2
Variable / Dimensión		Rango de puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación Promedio	Evaluación	Índice [0-1]	Prioridad
			Malo	Regular	Bueno				
Var2	Desempeño laboral	10 a 50	<23	23 a 36	>36	38.4	Bueno	0.291	
Dim1	Dim. Satisfacción	4 a 20	<9	9 a 14	>14	15.6	Bueno	0.272	2
Dim2	Dim. Autoestima	2 a 10	<5	5 a 7	>7	8.6	Bueno	0.169	3
Dim3	Dim. Trabajo en equipo	4 a 20	<9	9 a 14	>14	14.1	Bueno	0.371	1

En la tabla Nro 01 se delimita los parámetros de cada categoría determinada para cada variable y sus concernientes dimensiones con sus pertinentes parámetros, así alcanzamos verificar que la variable cultura organizacional, en el índice de 0 - 1, cuenta con un valor de 0.374 está en la calidad por mejorar y en lo que respecta a las dimensiones, "valores y clima" se ubican en la categoría por mejorar, a diferencia de las dimensiones comportamientos, normas y filosofía que son saludables, en cuanto a la prelación se debe priorizar en el orden siguiente: Valores, clima, filosofía, comportamientos, y a las normas.

En lo que concierne a la variable desempeño laboral posee un índice de 0.291 que realizando la categorización se encuentra ubicado en la categoría bueno y las prelación en sus dimensiones se encuentran en la columna prioridad de la tabla número 01.

### 3.2. Análisis expresivo de cultura organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

Tabla 2: Distribución de frecuencias de cultura organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

Cultura organizacional	N	%
No saludable	3	9.7
Por mejorar	16	51.6
Saludable	12	38.7
Total	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.

$\chi^2=29.278$  gl=4 P-valor=0.000



En la tabla Nro 02 Narramos sobre la variable cultura organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, en lo que se observa que el 51.6% del total de consultados precisan que esta por mejorar la cultura organizacional, de la misma forma el 38.7% del total de consultados señalan que es saludable la cultura organizacional en la municipalidad y finalmente un 9.7% de los consultados manifiestan que es no saludable la cultura organizacional en la municipalidad.

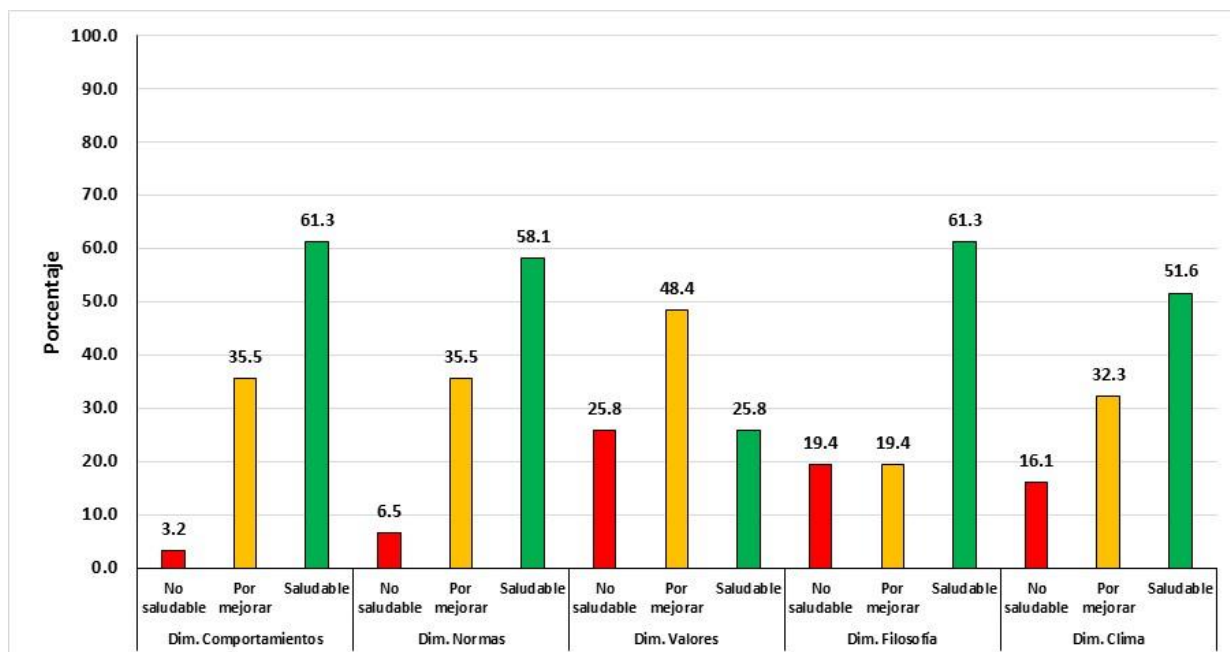


Tabla 3: Repartición de frecuencias de la cultura organizacional y sus dimensiones de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017.

		N	%
Dim. Comportamientos	No saludable	1	3.2
	Por mejorar	11	35.5
	Saludable	19	61.3
	Total	31	100.0
Dim. Normas	No saludable	2	6.5
	Por mejorar	11	35.5
	Saludable	18	58.1
	Total	31	100.0
Dim. Valores	No saludable	8	25.8
	Por mejorar	15	48.4
	Saludable	8	25.8
	Total	31	100.0
Dim. Filosofía	No saludable	6	19.4
	Por mejorar	6	19.4
	Saludable	19	61.3
	Total	31	100.0
Dim. Clima	No saludable	5	16.1
	Por mejorar	10	32.3
	Saludable	16	51.6
	Total	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.

$X^2=29.278$  gl=4 P-valor=0.000



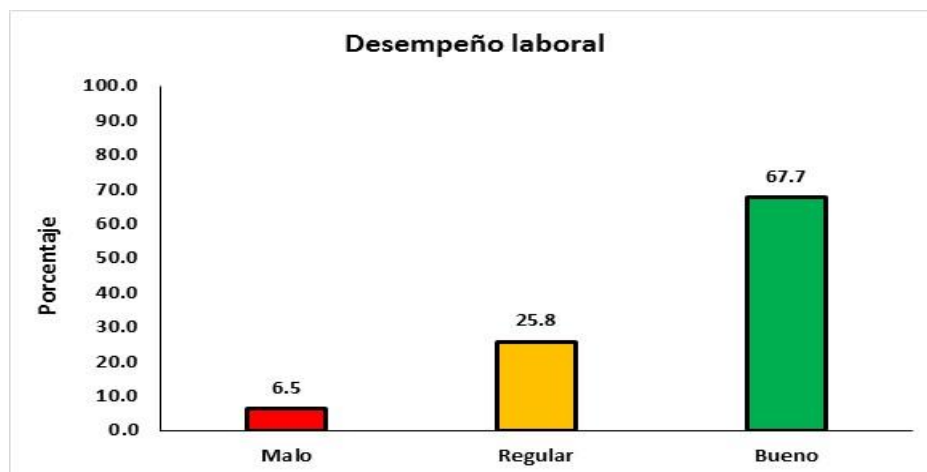
En la tabla Nro 03 Describimos las dimensiones de la variable cultura organizacional de los colaboradores de la comuna chavina, en el cual se observa que las dimensiones: comportamientos, normas, filosofía y clima son saludables para la cultura organizacional; a diferencia de la dimensión valores que esta por mejorar en mayor proporción en la municipalidad.

Tabla 4: Distribución de frecuencias del desempeño laboral de los colaboradores del municipio distrital de Chavín de Huántar 2017.

Desempeño laboral	N	%
Malo	2	6.5
Regular	8	25.8
Bueno	21	67.7
Total	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.

$X^2=29.278$   $gl=4$   $P\text{-valor}=0.000$



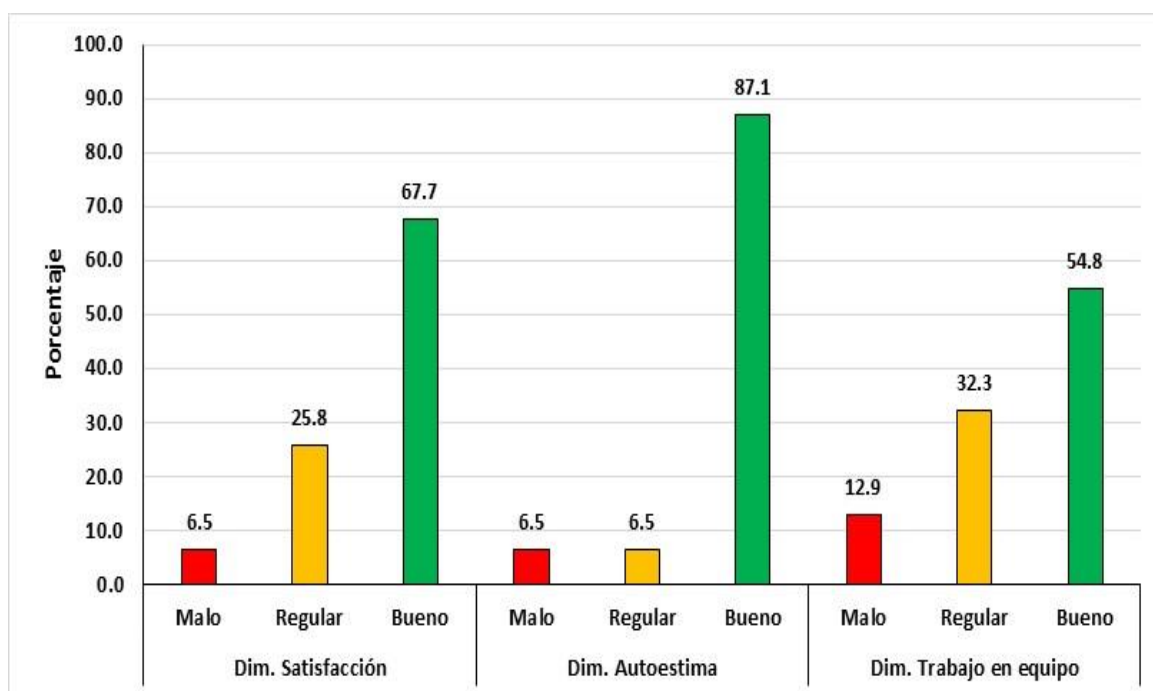
En la tabla N° 04 Describimos la variable desempeño laboral de los colaboradores de la comuna chavina, en el cual se verifica que el 67.7% del total de consultados precisan que es bueno el desempeño laboral, de la misma forma el 25.8% del total de consultados sostienen que es regular el desempeño laboral en la municipalidad, y finalmente un 6.5% de los encuestados manifiesta que es malo el desempeño laboral en el gobierno local de Chavín de Huántar en el periodo 2017.

Tabla 5: Repartición de frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

		N	%
Dim. Satisfacción	Malo	2	6.5
	Regular	8	25.8
	Bueno	21	67.7
	Total	31	100.0
Dim. Autoestima	Malo	2	6.5
	Regular	2	6.5
	Bueno	27	87.1
	Total	31	100.0
Dim. Trabajo en equipo	Malo	4	12.9
	Regular	10	32.3
	Bueno	17	54.8
	Total	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.

$X^2=29.278$  gl=4 P-valor=0.000



En la tabla N° 05 Describimos las dimensiones de la variable desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017; en el cual se observa que en las dimensiones: satisfacción, autoestima y trabajo en equipo tienen comportamiento o tendencia de proporciones parecido a la variable.

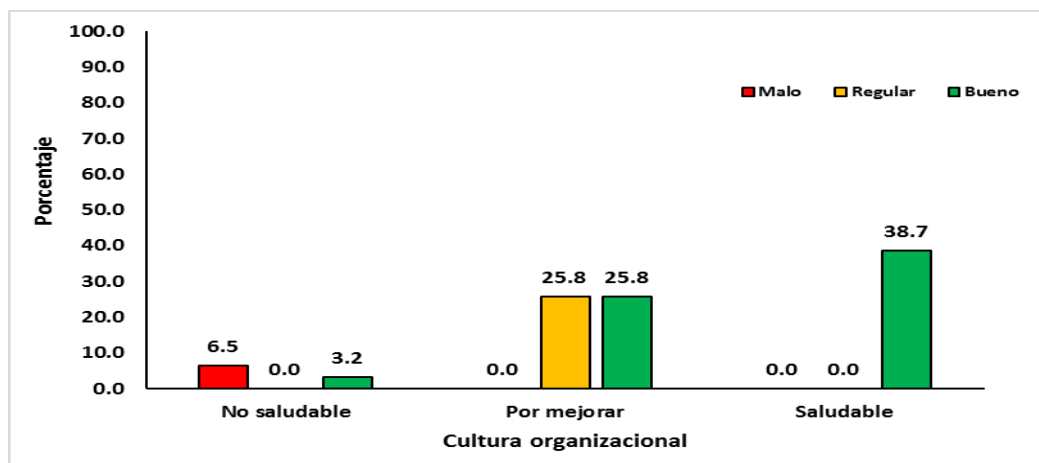
### 3.3. Análisis de asociación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna chavina, 2017.

Tabla 6: Correlación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna chavina, 2017.

Cultura organizacional	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	n	%	N	%
No saludable	2	6.5	0	0.0	1	3.2	3	9.7
Por mejorar	0	0.0	8	25.8	8	25.8	16	51.6
Saludable	0	0.0	0	0.0	12	38.7	12	38.7
Total	2	6.5	8	25.8	21	67.7	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.  $X^2=29.278$  gl=4

P-valor=0.000



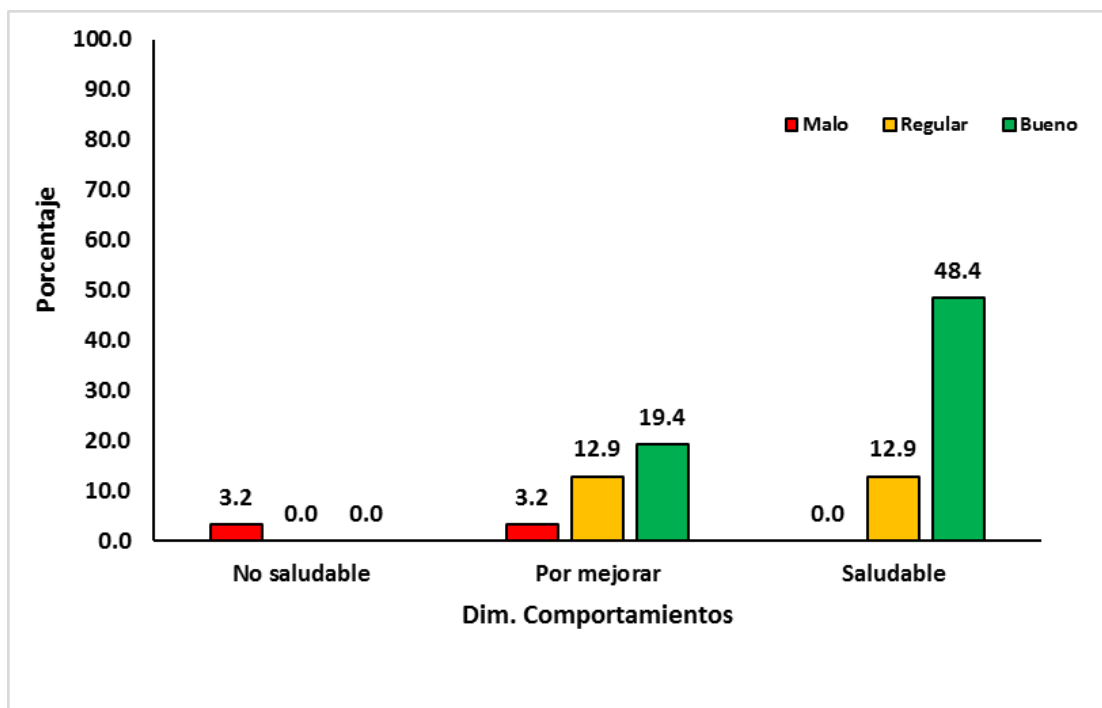
Conforme a las respuestas alcanzadas en la tabla Nro 06 se aprecia que el 38.7% de los consultados precisaron que la cultura organizacional es saludable y el desempeño laboral es bueno en la comuna distrital de Chavín de Huántar, al mismo tiempo podemos aseverar que el 25.8% de los encuestados exteriorizaron que la cultura organizacional esta por mejorar y por ende el desempeño laboral es regular en la comuna chavina.

Efectuando la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05), p - valor = 0.000 debemos aseverar que concurre una correspondencia importante entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna chavina durante el periodo 2017, con una certeza de 95%.

Tabla 7: Relación entre la dimensión Comportamientos de cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017.

Dim. Comportamientos	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	n	%	N	%
No saludable	1	3.2	0	0.0	0	0.0	1	3.2
Por mejorar	1	3.2	4	12.9	6	19.4	11	35.5
Saludable	0	0.0	4	12.9	15	48.4	19	61.3
Total	2	6.5	8	25.8	21	67.7	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.  $X^2=17.121$  gl=4 P-valor=0.002



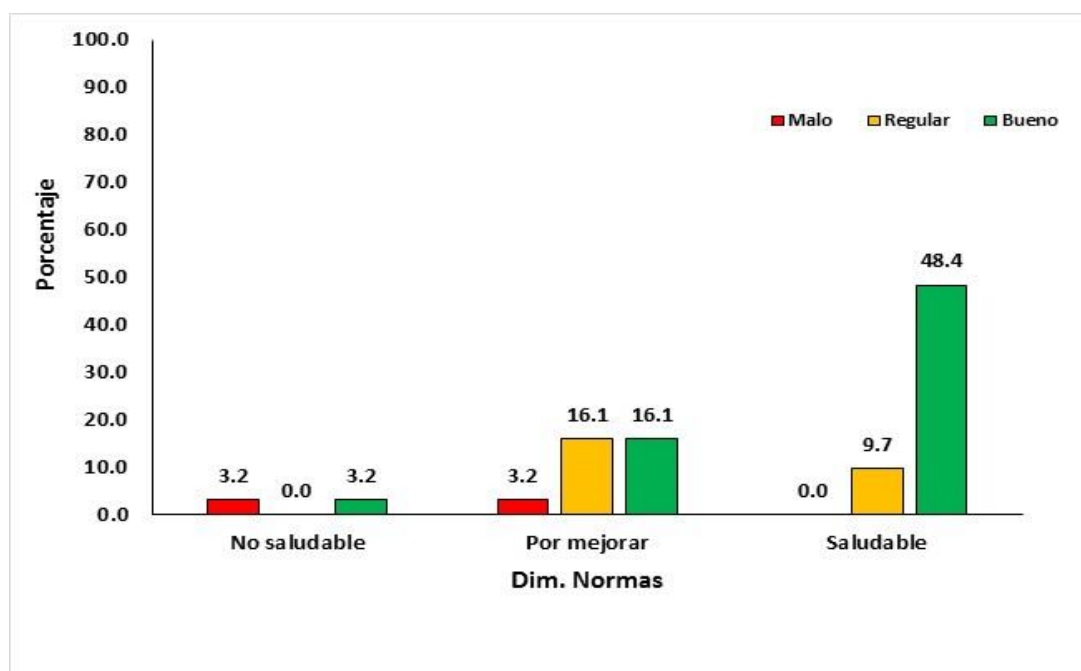
Conforme los resultados alcanzados en la tabla Nro. 07 se advierte que el 48.4% de los consultados precisaron que la dimensión comportamientos de la cultura organizacional es saludable y el desempeño laboral es bueno en el municipio distrital de Chavín de Huántar, de la misma forma podemos sostener que el 19.4% de los consultados comunicaron que la dimensión comportamientos de la cultura organizacional esta por mejorar y que el desempeño laboral es bueno en la comuna chavina.

Efectuando la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05),  $p$ -valor = 0.002 debemos sostener que concurre una correspondencia importante entre la dimensión comportamientos de la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar en el periodo 2017, con una certeza de 95%.

Tabla 8: Correlación entre la dimensión normas de cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017.

Dim. Normas	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	1	3.2	0	0.0	1	3.2	2	6.5
Por mejorar	1	3.2	5	16.1	5	16.1	11	35.5
Saludable	0	0.0	3	9.7	15	48.4	18	58.1
Total	2	6.5	8	25.8	21	67.7	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.  $X^2=11.449$  gl=4  
P-valor=0.022



Conforme a las respuestas alcanzados en la tabla Nro. 08 se advierte que el 48.4% de los encuestados manifestaron que la dimensión normas de la cultura organizacional es saludable y el desempeño laboral es bueno en la comuna distrital de Chavín de Huántar, al mismo tiempo podemos precisar que el 16.1% de los

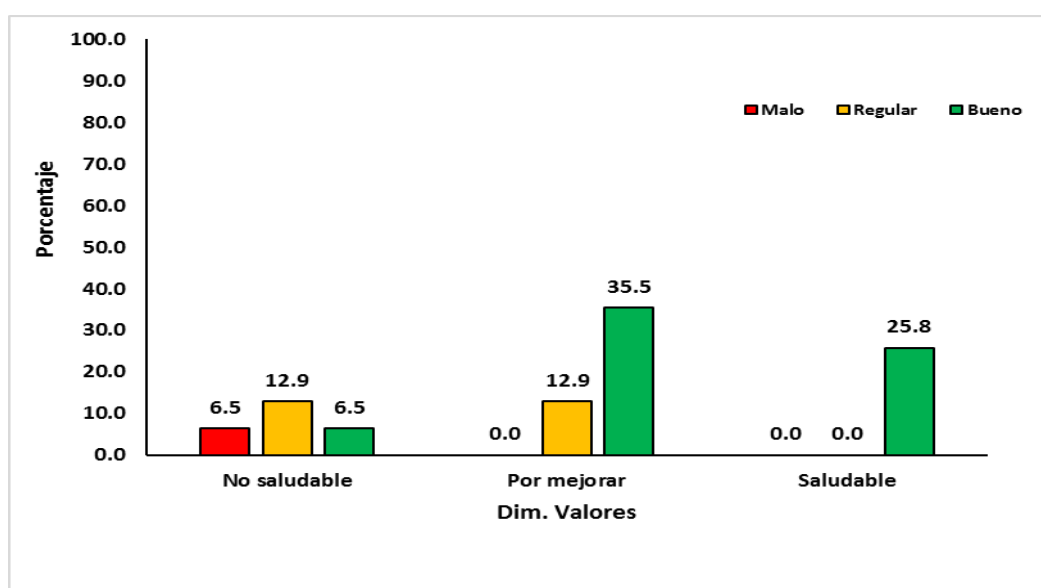
encuestados exteriorizaron que la dimensión normas de la cultura organizacional se encuentra por mejorar y que el desempeño laboral es bueno en el gobierno local.

Desarrollando la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05),  $p$  - valor = 0.022 se puede aseverar que concurre una correspondencia importante entre la dimensión normas de la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar durante el periodo 2017, con una certeza de 95%.

Tabla 9: Correspondencia entre la dimensión valores de cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017.

Dim. Valores	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	n	%	N	%
No saludable	2	6.5	4	12.9	2	6.5	8	25.8
Por mejorar	0	0.0	4	12.9	11	35.5	15	48.4
Saludable	0	0.0	0	0.0	8	25.8	8	25.8
Total	2	6.5	8	25.8	21	67.7	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.  $\chi^2=13.089$  gl=4  
P-valor=0.011





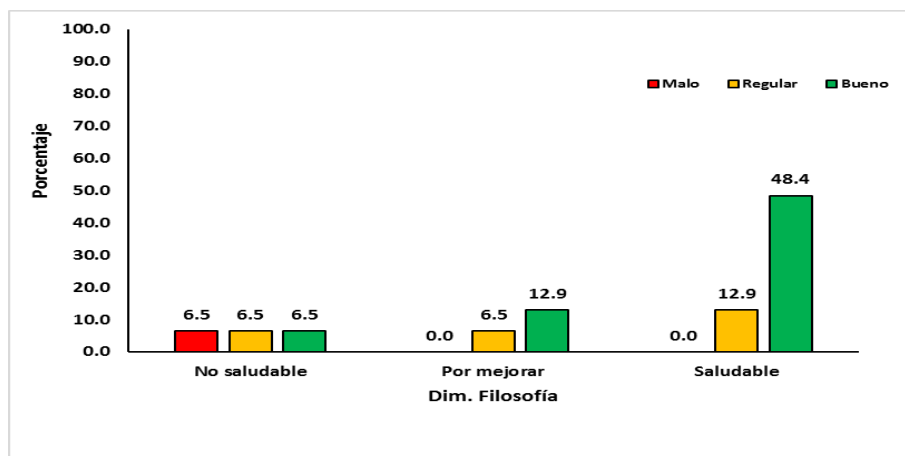
Conforme las respuestas advertidas en la tabla Nro. 09 se presenta que el 35.5% de los encuestados manifestaron que la dimensión valores de la cultura organizacional se encuentra por mejorar y el desempeño laboral es bueno en la comuna distrital de Chavín de Huántar, al mismo tiempo podemos afirmar que el 25.8% de los encuestados precisaron que la dimensión valores de la cultura organizacional es saludable como también el desempeño laboral es bueno en la comuna chavina.

Aplicando la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05), p - valor = 0.011 certificamos la afirmación de la existencia de una relación importante entre la dimensión valores de la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar durante el periodo 2017, con una certeza de 95%.

Tabla 10: Correspondencia entre la dimensión filosofía de cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017.

Dim. Filosofía	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	2	6.5	2	6.5	2	6.5	6	19.4
Por mejorar	0	0.0	2	6.5	4	12.9	6	19.4
Saludable	0	0.0	4	12.9	15	48.4	19	61.3
Total	2	6.5	8	25.8	21	67.7	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.  $X^2=10.165$  gl=4  
P-valor=0.038



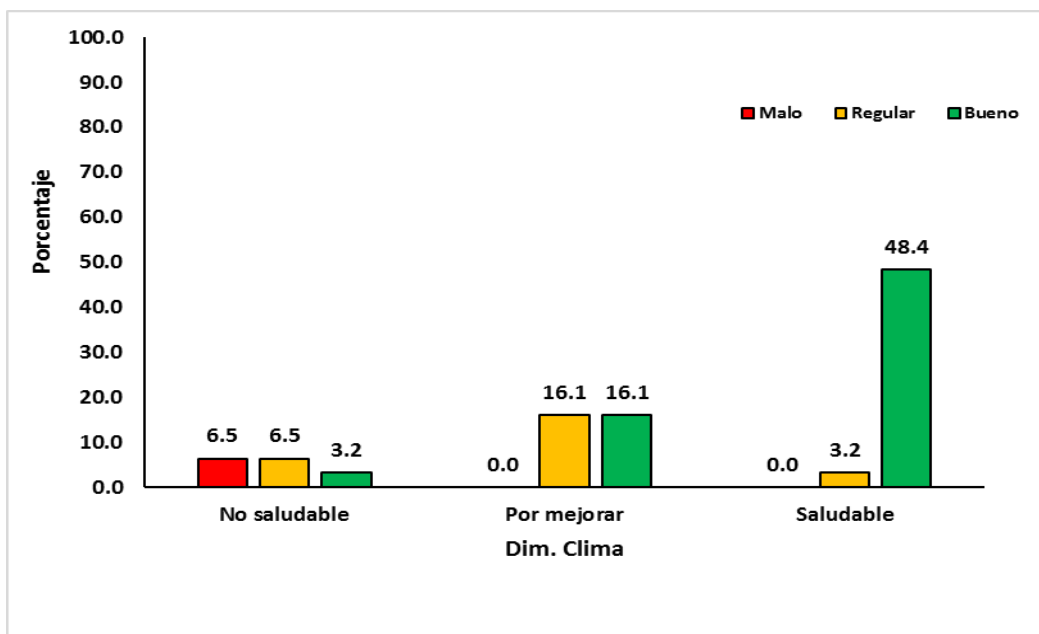
Conforme las respuestas alcanzadas en la tabla Nro. 10 se presenta que el 48.4% de los encuestados manifestaron que la dimensión filosófica de la cultura organizacional es saludable y el desempeño laboral es bueno en la comuna distrital de Chavín de Huántar, además se advierte que el 12.9% de los encuestados aseveraron que la dimensión filosofía de la cultura organizacional se encuentra por mejorar y que el desempeño laboral es bueno en el municipio.

Desarrollando la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05).  $p$  - valor = 0.038 se puede confirmar que concurre una correspondencia importante entre la dimensión filosofía de la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar durante el periodo 2017, con una certeza de 95%.

Tabla 11: Correspondencia entre la dimensión clima de cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017.

Dim. Clima	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	n	%	n	%
No saludable	2	6.5	2	6.5	1	3.2	5	16.1
Por mejorar	0	0.0	5	16.1	5	16.1	10	32.3
Saludable	0	0.0	1	3.2	15	48.4	16	51.6
Total	2	6.5	8	25.8	21	67.7	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.  $X^2=19.174$  gl=4 P-valor=0.001



Conforme las respuestas conseguidas en la tabla Nro. 11 se presenta que el 48.4% de los encuestados manifestaron que la dimensión clima de la cultura organizacional es saludable y el desempeño laboral es bueno en la comuna distrital de Chavín de Huántar, de la misma forma se advierte que el 16.1% de los consultados exteriorizaron que la dimensión clima de la cultura organizacional se encuentra por mejorar y que el desempeño laboral es bueno en el municipio.

Desarrollando la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05),  $p$  - valor = 0.001 podemos certificar la existencia de una relación importante entre la dimensión clima de la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar en el periodo 2017, con una certeza de 95%.

### 3.4. Contrastación de la Hipótesis de Investigación:

#### 3.4.1 Hipótesis:

##### a) Planteamiento de las Hipótesis Estadísticas.

$H_0$ : No existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.

$H_1$ : Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.

### b) Nivel de Importancia.

Nivel de significancia =0.05

### c) Muestra

Tabla 6: Correspondencia entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del municipio chavino, 2017.

Cultura organizacional	Desempeño laboral							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	n	%	n	%
No saludable	2	6.5	0	0.0	1	3.2	3	9.7
Por mejorar	0	0.0	8	25.8	8	25.8	16	51.6
Saludable	0	0.0	0	0.0	12	38.7	12	38.7
Total	2	6.5	8	25.8	21	67.7	31	100.0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del cuestionario.  $X^2=29.278$  gl=4  
P-valor=0.000

### d) Estadístico de Prueba

Para la presente contrastación se procedió a utilizar la prueba estadística no paramétrica chi cuadrada.

Consecuentemente la formula estadístico de la prueba chi cuadrado se establece de la forma siguiente:

$$X^2 = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

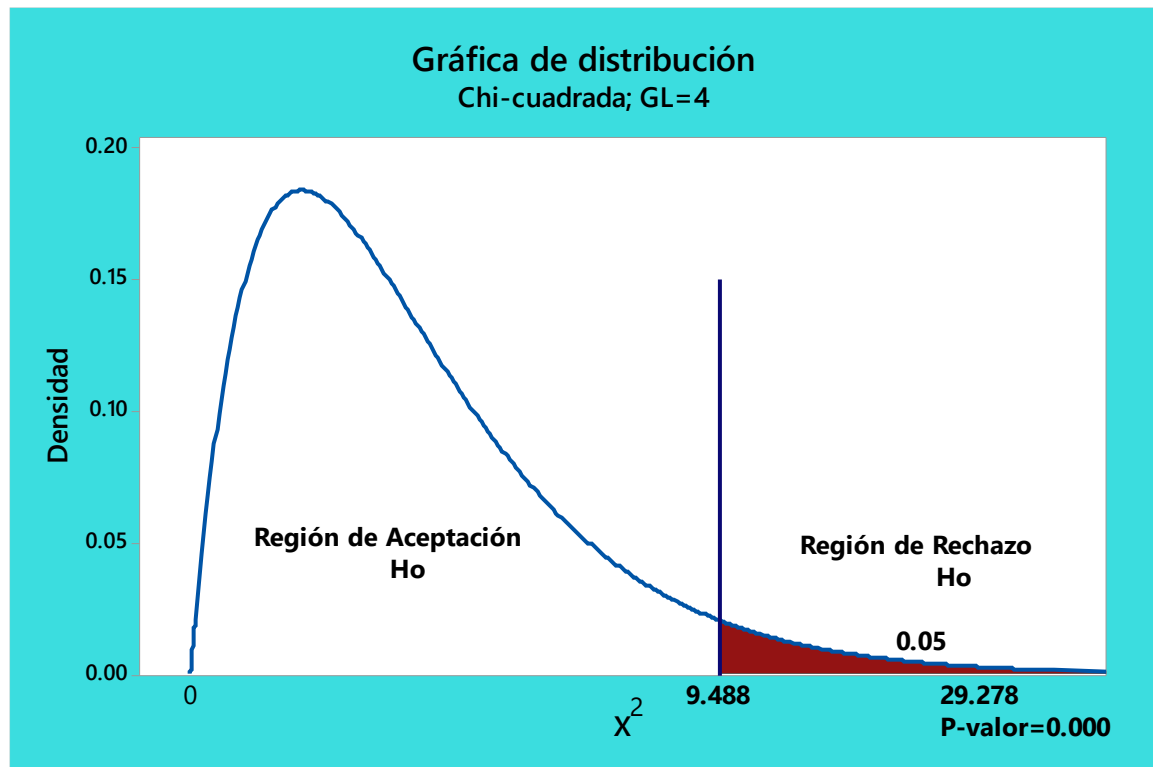
Donde:

$$\text{donde } E_{ij} = \frac{n_i C_j}{n}$$

Desarrollando los cálculos tenemos el siguiente valor:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 29.278 \quad \text{Con 4 grados de libertad}$$

**e) Gráfico de áreas de la distribución**



**f) Decisión.**

Advirtiendo los resultados del estadístico el valor de la chi cuadrada que es 29.278, se verifica en la zona de rechazo de la Hipótesis nula ( $H_0$ ), por tanto, se evidencia relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el periodo 2017, con una certeza de 95% y cumpliendo de esta forma la hipótesis de investigación.

## **CAPÍTULO IV**

#### IV. DISCUSIÓN

De la interpretación de los cuadros y gráficos sobre los resultados alcanzados al emplear los instrumentos de recolección de datos sobre variables de estudio, se puede colegir la existencia de una correlación importante entre la Interacción Organizacional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar; cabe precisar que, mientras más saludable es la Cultura Organizacional, mejor es el rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar. La relación establecida es de 95%, enfatizando que las variables de estudio se correlacionan en forma significativa. Esto se puede observar en la realización de la prueba estadística  $\chi^2$ .

Es de suma importancia realizar un análisis de los resultados de cada variable de estudio:

La Variable cultura organizacional de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar", se ha procedido con el análisis a través de las siguientes dimensiones:

- Comportamientos
- Normas
- Valores
- Filosofía
- Clima

La información recabada en el trabajo de campo, es decir; en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar se evidencia que el 51.6% del total de consultados aseveran que está por mejorar la cultura organizacional, en misma línea el 38.7% del total de consultados afirman que es saludable la cultura organizacional en la municipalidad y finalmente un 9.7% de los encuestados manifiestan que es no saludable la cultura organizacional en la municipalidad, por lo que en este gobierno local los colaboradores en su mayoría consideran que la cultura organizacional esta por mejorar.

Así mismo, es importante realizar un análisis por dimensiones, donde la variable cultura organizacional de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar, se observa que las dimensiones: comportamientos, normas, filosofía y clima son saludables para la cultura organizacional; a diferencia de la dimensión valores que está por mejorar en mayor proporción en la municipalidad.

De los resultados obtenidos se puede colegir que los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, manifiestan que es saludable en cuanto las dimensiones comportamiento, normas, filosofía y clima; no obstante, un grupo menor de los encuestados manifiestan que la dimensión valores está por mejorar. Lo que indicaría que los jerárquicos y los subordinados no realizan actividades que fortalezcan los valores de los colaboradores, puesto que la base de una buena gestión está ligado al fortalecimiento de los valores de quienes conforman la gestión edil, concordando de esta forma con lo sostenido por el autor Chiavenato, (2009)

La segunda Variable Desempeño Laboral de los colaboradores del municipio distrital de Chavín de Huántar, en el cual se verifica que el 67.7% de todos los consultados certifican que es bueno el desempeño laboral, en la misma línea el 25.8% del total de consultados afirman que es regular el desempeño laboral en la municipalidad, y finalmente un 6.5% de los consultados manifiestan que es malo el desempeño laboral en el municipio distrital de Chavín de Huántar en el periodo 2017, esta información se ha obtenido realizando el análisis a través de las siguientes dimensiones:

- Satisfacción,
- Autoestima, y
- Trabajo en equipo.

Los datos que tenemos describen a las dimensiones de la variable rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar 2017; en el cual se observa que en las dimensiones: satisfacción, autoestima y trabajo en equipo, tienen comportamiento o tendencia de proporciones parecido a la variable.

Si verificamos los resultados generales podemos apreciar que el 67,1% se ubica en la opción bueno, un 25,8% en la opción regular y solo un lejano 6,5 % en la



opción malo, estos datos nos indican del desempeño aceptable de los colaboradores del municipio distrital de Chavín de Huántar, 2017.

No obstante, es importante notar al realizar el análisis por dimensiones, el desnivel en la dimensión satisfacción 67,7%, con relación a las otras dimensiones que superan el 87,1%; particularmente en a la autoestima de los colaboradores, de la misma forma el 54,8% de la dimensión trabajo en equipo, por lo que se puede inferir que los colaboradores se conciben parte transcendental en el desarrollo de la gestión edil. Se puede concluir que el desempeño laboral es sustancialmente bueno si tomamos en cuenta que el promedio alcanza el 67,7%, de esta forma la presente investigación cumple con la teoría planteada por Quintero, Africano y Faria, (2008).

Al relacionar el Nivel del Interrelación Organizacional y el Rendimiento Laboral, tenemos el 38.7% de los encuestados que manifestaron que la cultura organizacional es saludable y el desempeño laboral es bueno en la comuna distrital de Chavín de Huántar, al mismo tiempo podemos afirmar que el 25.8% de los encuestados certificaron que la cultura organizacional esta por mejorar y por ende el desempeño laboral es regular en el municipio.

Desarrollando la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05),  $p$  - valor = 0.000 certificamos la existencia de una relación transcendental entre interrelación organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar durante el periodo 2017, con una certeza de 95%.

De igual forma, es importante realizar conclusiones comparadas con los trabajos que se han considerado como antecedentes y establecer la relación con nuestro estudio de investigación.

- a. Coincidimos con Figueroa (2015), cuando afirma que en que el elemento preponderante al interior de la interacción organizacional en la institución estatal son las lineamientos, lo cual evidencia que al interior de esta institución se perciben un mejor rastreo de lineamientos y normas las cuales están unidad a la forma en cómo se deben proceder lo colaboradores; y el suscrito concluye que la correspondencia entre la Cultura Organizacional y

Desempeño Laboral es significativa, no obstante, se debe colegir que los colaboradores necesitan el fortalecimiento de los valores para potenciar considerablemente el desempeño laboral dentro de la municipalidad.

- b. Coincidimos con Sánchez (2016), cuando sostiene que, al medir el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Huaraz, de la investigación resulta que el 76% de trabajadores estiman al trabajo en equipo como un nivel alto es decir, más de la mitad del total, asimismo el 24% de los trabajadores estiman el trabajo en equipo como un nivel medio y finalmente ningún trabajador considero al trabajo en equipo como nivel bajo los cual representa el 0%; nosotros afirmamos que, una cultura organizacional saludable, si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad, puesto que la cultura organizacional fortalecida de una institución refleja visiblemente en el desempeño laboral de sus colaboradores.
- c. Concordamos también con Tinoco, Quispe y Beltrán (2014); quienes concluyeron que Tanto la interacción en la organización como la complacencia laboral de los catedráticos presentan un índice admisible, el mismo que se orientara a la mejora continua; nosotros concluimos que, en la presente investigación los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar practican una cultura organizacional saludable y desempeño laboral bueno, pero también es de suma importancia mencionar que este gobierno local debe implementar los talleres de fortalecimientos de valores de sus colaboradores en forma periódica.

## **CAPÍTULO V**

## **V. CONCLUSIONES**

### **3.1. Conclusión general**

En el municipio distrital de Chavín de Huántar concurre correspondencia entre la interacción organizacional y rendimiento laboral, donde al desarrollar la prueba estadística  $\chi^2$ : con un nivel de importancia del 5% (0.05),  $p$  - valor = 0.000 certificamos la existencia de una relación importante entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar en el periodo 2017, con una confianza de 95%. Sin embargo, no se debe dejar de mencionar que el 25.8% de los encuestados indicaron que la cultura organizacional esta por mejorar y por ende el desempeño laboral es regular en la municipalidad.

### **3.2. Conclusiones específicas**

La cultura organizacional de los colaboradores del municipio distrital de Chavín de Huántar, en lo que respecta la dimensión valores al realizar la prueba estadística  $\chi^2$ : se sitúa en la categoría por mejorar, por lo que se puede concluir que los colaboradores de la comuna distrital de Chavín de Huántar necesitan el fortalecimiento oportuno de estas dimensiones para mejorar la gestión edil.

El rendimiento laboral de los colaboradores del municipio distrital de Chavín de Huántar, se ubica en la categoría bueno con puntuación total de 67.7%, de la misma forma no se puede dejar de mencionar la categoría regular porque el 25.8% de los encuestados afirma que es regular el rendimiento laboral en la municipalidad, y finalmente un 6.5% de los encuestados manifiesta que es malo el desempeño laboral en la comuna chavina en el periodo 2017.

En el municipio distrital de Chavín de Huántar, los colaboradores se desenvuelven en forma mecánica en el cumplimiento de sus funciones teniendo en cuenta solo las normas establecidas por la gestión, dejando de lado lo más importante como los valores que son los pilares de la gestión, más aún en las instituciones del estado que se oferta los servicios a los seres humanos como los administrados, por lo que los jerárquicos de este gobierno local debe fomentar la práctica de los valores mediante estrategias adecuadas para sus colaboradores.

## **CAPÍTULO VI**

## **VI. RECOMENDACIONES**

Desarrollar la cultura organizacional en función a las costumbres y creencias de sus colaboradores, para ello los directivos debe programar reuniones de socialización en forma periódica, donde los colaboradores tendrán la oportunidad de manifestar sus inquietudes y aportar sus propuestas para el fortalecimiento de la Cultura organizacional.

Mejorar la dimensión “Valores” en los colaboradores del municipio distrital de Chavín de Huántar, puesto que los encuestados en porcentaje considerable manifiestan que en la institución no se practican valores, solo se preocupan en cumplir las normas mecánicamente, dando como resultado que los colaboradores no estén desarrollando la parte más importante del ser humano que son los valores, por lo que los jerárquicos de la comuna distrital de Chavín de Huántar deben programar el desarrollo de actividades de fortalecimiento de valores, solicitando los servicios de acompañantes terapeutas calificados y conocedores de la idiosincrasia de la zona.

## **CAPÍTULO VII**

## VII. REFERENCIAS

- Chiavenato, I., (2009) comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones, santa fe, México: interamericana editores S. A.
- Cujar, A., Ramos, C., Hernández, L., y López, J., (2013) cultura organizacional: evaluación en la medición. El sevier doyma estudios gerenciales 29 (1) 350 – 355.
- Deal, T., y Kennedy, A., (1985). Cultura Asociada. Fondo Educativo Interamericano, México.
- Figuerola, I., (2015) Correlación entre la forma de convivencia y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad estatal (tesis para optar el grado de magister) universidad de la Asunción – Guatemala.
- Ecured, (2015) Desempeño laboral. Obtenido de [http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o\\_laboral](http://www.ecured.cu/index.php/Desempe%C3%B1o_laboral)
- García, M., (2001) la importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones. Año 2 Número 9 - Febrero – Marzo 2001
- Jaramillo, K., (2016) Cultura organizacional y desempeño laboral en la dirección regional de salud Ancash – Huaraz, 2016 (tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública) universidad Cesar Vallejo – Huaraz – Perú.
- Katz, D., y Kahn, R., (1995) Psicología Social de las Organizaciones. Editorial Trillas, México.
- Lay, E., (2012) Implicaciones de la forma de convivencia en la sostenibilidad de una institución de la organización civil una aproximación desde el caso de la corporación cultural arena y esteras. 2008 – 2012 (tesis para optar el título profesional de licenciado en gestión social) PUC.
- Monsalve, D., (1989), La Cultura y los Ciclos Vitales de la Organización. Monte Ávila, Caracas.
- Montaña, A. y Torres, G., (2015) Determinación de la forma de convivencia y normas de intervención para la implementación de procesos de cambio en las instituciones. Caso compañía sector financiero (tesis para optar el grado de



magister dirección y gerencia de empresas) universidad del rosario Bogotá – Colombia.

Newstrom, J., (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill, México.

Quintero, N., Africano, N. y Faria, E., (2008), “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del trabajador Compañía Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago.” Revista NEGOTIUM. 3 (9) p. 33 – 51

Raites, (antes panorama administrativo), recuperado de <http://www.raites.org.mx/revista/index.php/Raites>.

Reyna, I., Campos, E., y Martínez, K., (2015, enero – junio, año 1 N° 1) El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de panificadora Mexicana S. A. de C.U. Revista

Robbins, S., (1991) Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall, México.

Rodríguez, R., (2009) un potencial activo estratégico desde la perspectiva la cultura organizacional de la administración. Rosario, Argentina: Invenio.

Taller de producciones T. P. M. (2007) cultura organizacional. Recuperado de [www.perio.unlp.edu.ar/tpm](http://www.perio.unlp.edu.ar/tpm)

Tinoco, O., Quispe, C. y Beltrán, V., (2014) La convivencia y satisfacción laboral en la facultad de la ingeniería industrial en el marco en la acreditación universitaria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú.

Sánchez, E., (2016) Cultura organizacional y el nivel del trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2016 (tesis para obtener el grado académico de magister en gestión pública) universidad Cesar Vallejo – Huaraz – Perú.

Schein, E., (1985). Psicología de la Organización. Editorial Prentice-Hall, México.

Siliceo, A., (1995) capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa, México.

# **ANEXO**

## ANEXO 1: INSTRUMENTOS

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional
2) Autor: Adaptación:	Walter Javier Flores Rojas
3) N° de ítems	10
4) Administración	Individual
5) Duración	10 minutos
6) Población	31 estudiantes
7) Finalidad	Evaluar la cultura organizacional de los colaboradores de la municipalidad de Chavín de Huántar,
8) Materiales	Cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación: Este cuestionario evalúa cinco dimensiones: I. Comportamientos (ítems 1, 2) II. Normas (ítems 3, 4). III. Valores (ítems 5, 6) IV. Filosofía (ítems 7). II. Clima (ítems 8, 9, 10). Para obtener la puntuación de cada dimensión se realiza la operación adicional las puntuaciones de los ítems y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.	
10) Propiedades psicométricas:  Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la CULTURA ORGANIZACIONAL de los colaboradores de la municipalidad de Chavín de Huántar, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.85$ , lo que permite deducir que el cuestionario tiene consistencia interna y se puede aplicar a la muestra.  Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de un experto, especialista – magister en gerencia social.	
11) Observaciones:  Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en escalas de: No saludable [10-22], Por mejorar: [23-36], Saludable: [36 -50], Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar la categoría en los efectos del análisis de resultados.	

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO  
PARA EVALUAR LA DESEMPEÑO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral
13) Autor: Adaptación:	Walter Javier Flores Rojas
14) N° de ítems	10
15) Administración	Individual
16) Duración	10 minutos
17) Población	31 estudiantes
18) Finalidad	Evaluar el Desempeño Laboral de los colaboradores de la municipalidad de Chavín de Huántar,
19) Materiales	Cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
20) Codificación: Este cuestionario evalúa tres dimensiones: I. Satisfacción (ítems 1, 2, 3, 4) II. Autoestima (ítems 5, 6). III. Trabajo en equipo (ítems 7, 8, 9, 10). Para obtener la puntuación de cada dimensión se desarrolla la operación adicional las puntuaciones de los ítems y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.	
21) Propiedades psicométricas:  Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la DESEMPEÑO LABORAL de los colaboradores de la municipalidad de Chavín de Huántar, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicho variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 colaboradores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.85$ , lo que permite deducir que el cuestionario tiene consistencia interna y se puede aplicar a la muestra.  Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de un experto, especialista – magister en gerencia social.	
22) Observaciones:  Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: No saludable [10-22], Por mejorar: [23-36], Saludable: [36 -50], Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar las categorías para efectos del análisis de resultados.	

### PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

**TITULO DE LA TESIS:** Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre cultura organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

Variable	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones
			Completamente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Comportamientos	1. Considero que en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe compromiso en el desenvolvimiento de los colaboradores.						X		X		X		X		
		2. Los colaboradores de la municipalidad, demuestran mayor identificación institucional.						X		X		X		X		
	Normas	3. Considero que es necesario una mayor difusión de reglas establecidas.						X		X		X		X		
		4. La conducta del personal de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar me parecen adecuadas.						X		X		X		X		
	Valores	5. Los colaboradores se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial.						X		X		X		X		
		6. En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe una comunicación honesta.						X		X		X		X		
	Filosofía	7. Los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar se esfuerzan por desarrollar un trabajo de calidad.						X		X		X		X		
	Clima	8. En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe compañerismo entre los colaboradores.						X		X		X		X		
		9. Entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato adecuado.						X		X		X		X		
		10. Los colaboradores de la municipalidad ejercen habilidades de liderazgo.						X		X		X		X		


 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE INDEPENDENCIA  
 Econ. Luis Roberto Vergara Gabriel  
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Huaraz, agosto 2017

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la cultura organizacional de los colaboradores

OBJETIVO: Recabar información en el trabajo en campo.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Vergara Gabriel Luis Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg. Gerencia Social (Economista)



The image shows an official stamp from the 'MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA' and the 'GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS'. The name 'Econ. Luis Roberto Vergara Gabriel' is printed on the stamp. A blue ink signature is written over the stamp.

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

**TITULO DE LA TESIS:** Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017.

Variable	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observaciones
			Completa mente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo, Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Completa mente en desacuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción.	1. Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.						X		X		X		X		
		2. La Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.						X		X		X		X		
		3. Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores.						X		X		X		X		
		4. Disfruto trabajar en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar						X		X		X		X		
	Autoestima	5. Me siento parte importante de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.						X		X		X		X		
		6. Considero importante mi trabajo en esta municipalidad.						X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	7. En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar trabajamos con espíritu de equipo.						X		X		X		X		
		8. En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar es sencillo ponerse de acuerdo.						X		X		X		X		
		9. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.						X		X		X		X		
		10. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.						X		X		X		X		


 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE INDEPENDENCIA  
 Econ. Luis Roberto Vergara Gabriel  
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Huaraz, agosto 2017

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre el desempeño laboral de los colaboradores

OBJETIVO: Recabar información en el trabajo en campo.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Vergara Gabriel Luis Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg. Gerencia Social (Economista)



The image shows a blue circular official stamp of the 'MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA'. Below the stamp, the name 'Econ. Luis Roberto Vergara Gabriel' is printed, followed by the title 'GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS'. A blue ink signature is written over the stamp and text.

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



## DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD

Para la confiabilidad interna del instrumento se aplicó el alfa de crombach para cada grupo de preguntas de las dos variables se tomó una muestra piloto de 15 unidades de análisis de manera aleatoria, para lo cual se utilizó el análisis de consistencia Alfa de Crombach ( $\alpha$ ), donde,

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Al realizar esta prueba, haciendo uso del programa estadístico SPSS, se obtuvo el valor siguiente para la variable cultura organizacional que consta de 10 preguntas:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	10

Además, el alfa de Cronbach si se elimina el ítem, podemos apreciar que todos son superiores a 0.85:

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considero que en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe compromiso en el desenvolvimiento de los colaboradores.	31,16	66,340	,198	,913

Los colaboradores de la municipalidad, demuestran mayor identificación institucional.	31,39	59,245	,607	,892
Considero que es necesario una mayor difusión de reglas establecidas.	30,81	67,028	,152	,915
La conducta del personal de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar me parecen adecuadas.	31,55	51,923	,894	,871
Los colaboradores se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial.	31,81	54,561	,819	,878
En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe una comunicación honesta.	31,97	52,899	,832	,876
Los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar se esfuerzan por desarrollar un trabajo de calidad.	31,48	56,658	,704	,886
En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe compañerismo entre los colaboradores.	31,74	50,531	,931	,868

Entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato adecuado.	31,74	56,131	,653	,890
Los colaboradores de la municipalidad ejercen habilidades de liderazgo.	31,65	59,370	,596	,893

---

Seguidamente obtenemos la siguiente alfa de crombach usando del programa estadístico SPSS, para la variable desempeño laboral que consta de 10 preguntas:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	10

Además, el alfa de Cronbach si se elimina el ítem, podemos apreciar que todos son superiores a 0.85:

# Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.	34,13	51,516	,709	,864
La Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.	35,23	54,447	,402	,885
Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores.	34,48	51,391	,581	,872
Disfruto trabajar en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar	33,94	53,262	,628	,870

Me siento parte importante de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.	34,16	50,340	,656	,866
Considero importante mi trabajo en esta municipalidad.	33,90	50,557	,723	,862
En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar trabajamos con espíritu de equipo.	34,61	48,912	,741	,859
En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar es sencillo ponerse de acuerdo.	34,77	52,247	,602	,870
Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.	35,00	49,867	,597	,871
El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.	34,97	50,966	,530	,877

---

En resumen, el cuestionario tiene consistencia interna y se pudo aplicar a la muestra.

## ANEXO: 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**Título:** “Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar 2017”

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES O CATEGORIAS	ÍTEMS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	FUENTE
¿Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar?	Existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017,	<b>Objetivo General</b>  Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.  <b>Objetivos Específicos</b>  ➤ Identificar la cultura organizacional en la municipalidad distrital de	Cultura organización	La cultura organizacional de una empresa puede ser fuerte como débil. Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados por todos los integrantes de la misma, en cambio, una cultura débil ocurre todo lo contrario, esto se observa por los siguientes aspectos: el personal posee poca libertad en su trabajo, la gerencia muestra poco interés por su personal, no	Comportamientos	1. Considero que en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe compromiso en el desenvolvimiento de los colaboradores.	Cuestionario	Colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar
					2. Los colaboradores de la municipalidad, demuestran mayor identificación institucional.			
					Normas	3. Considero que es necesario una mayor difusión de reglas establecidas.		
						4. La conducta del personal de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar me parecen adecuadas.		
					Valores	5. Los colaboradores se encuentran plenamente sensibilizados en el trato cordial.		

		<p>Chavín de Huántar durante el año 2017.</p> <p>➤ Medir el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.</p> <p>➤ Establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chavín de Huántar durante el año 2017.</p>		<p>hay métodos de estimulación hacia el empleado, no existe incentivos por el nivel de productividad del trabajador, entre otros, es decir, se observa un desinterés por los empleados que son los elementos más importantes para llevar a cabo el funcionamiento de la organización y cumplir sus metas planteadas.( Robbins, 1991)</p>		6. En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe una comunicación honesta.		
					Filosofía	7. Los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar se esfuerzan por desarrollar un trabajo de calidad.		
					Clima	8. En la municipalidad distrital de Chavín de Huántar existe compañerismo entre los colaboradores.		
						9. Entre los directivos y los subordinados desarrollan un trato adecuado.		
						10. Los colaboradores de la municipalidad ejercen habilidades de liderazgo.		
			Desempeño laboral	<p>El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un</p>	Satisfacción.	1. Me siento satisfecho con mi trabajo en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.		
						2. La Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.		
						3. Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis labores.		

				período determinado), el comportamiento de disciplina, (el aprovechamiento de la Jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (Ecured, 2015)		4. Disfruto trabajar en la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar		
					Autoestima	5. Me siento parte importante de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar.		
						6. Considero importante mi trabajo en esta municipalidad.		
					Trabajo en equipo	7. En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar trabajamos con espíritu de equipo.		
						8. En la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar es sencillo ponerse de acuerdo.		
						9. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.		
						10. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.		



## ANEXO: 3



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAVÍN DE HUÁNTAR

*Área de Recursos Humanos*



*"Año del buen servicio al ciudadano"*

**LA JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CHAVÍN DE HUANTAR, OTORGA EL PRESENTE:**

#### **AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES DE LA MDCHH**

El Jefe de la Area de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar de la Provincia de Huari – Ancash, certifica la presente AUTORIZACIÓN para el desarrollo de la Investigación titulado "Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chavín de Huántar, 2017" que la misma será realizado por el maestrando Walter Javier Flores Rojas identificado con DNI N° 41355038, cabe precisar que, mi representada se compromete en brindar las facilidades del caso con el propósito de lograr el éxito de la presente investigación.

Chavín de Huántar, 15 de Juno de 2017

   
Municipalidad Distrital de  
Chavín de Huántar - Ancash  
**Juan Páucar Melgarejo**  
DNI N° 19853286  
Jefe de Recursos Humanos



Plaza de Armas N° 120  
Chavín de Huántar  
Telefax: 043- 454099  
Página Web: [www.munichavindehuantar.gob.pe](http://www.munichavindehuantar.gob.pe)  
Email: [munichavin@munichavindehuantar.gob.pe](mailto:munichavin@munichavindehuantar.gob.pe)

## ANEXO: 4

RESULTADO DE CULTURA ORGANIZACIONAL																						
Nº	DIMENSIÓN COMPRTAMIENTOS		Ptje	Categoria	DIMENSIÓN NORMAS		Ptje	Categoria	DIMENSIÓN VALORES		Ptje	Categoria	DIMENSIÓN FILOSOFÍA	Ptje	Categoria	DIMENSIÓN CLIMA			Ptje	Categoria	Ptje Variable	Categoria
	1	2			3	4			5	6						7	8	9				
1	5	4	9	Saludable	5	5	10	Saludable	5	5	10	Saludable	5	5	Saludable	5	5	4	14	Saludable	48	Saludable
2	4	3	7	Por mejorar	4	4	8	Saludable	3	3	6	Por mejorar	5	5	Saludable	4	3	4	11	Saludable	37	Saludable
3	5	5	10	Saludable	4	5	9	Saludable	5	4	9	Saludable	5	5	Saludable	5	3	4	12	Saludable	45	Saludable
4	4	4	8	Saludable	4	3	7	Por mejorar	3	4	7	Por mejorar	3	3	Por mejorar	3	4	4	11	Saludable	36	Por mejorar
5	4	5	9	Saludable	3	5	8	Saludable	5	5	10	Saludable	5	5	Saludable	5	5	5	15	Saludable	47	Saludable
6	4	4	8	Saludable	5	5	10	Saludable	4	4	8	Saludable	4	4	Saludable	5	5	4	14	Saludable	44	Saludable
7	4	4	8	Saludable	4	4	8	Saludable	2	4	6	Por mejorar	4	4	Saludable	4	3	4	11	Saludable	37	Saludable
8	3	3	6	Por mejorar	4	4	8	Saludable	4	3	7	Por mejorar	3	3	Por mejorar	4	4	3	11	Saludable	35	Por mejorar
9	4	4	8	Saludable	4	5	9	Saludable	4	3	7	Por mejorar	4	4	Saludable	3	4	4	11	Saludable	39	Saludable
10	3	4	7	Por mejorar	5	3	8	Saludable	2	3	5	Por mejorar	2	2	No saludable	3	3	2	8	Por mejorar	30	Por mejorar
11	3	4	7	Por mejorar	3	3	6	Por mejorar	3	4	7	Por mejorar	4	4	Saludable	4	4	4	12	Saludable	36	Por mejorar
12	4	4	8	Saludable	5	5	10	Saludable	5	4	9	Saludable	5	5	Saludable	5	5	3	13	Saludable	45	Saludable
13	4	2	6	Por mejorar	5	2	7	Por mejorar	3	2	5	Por mejorar	1	1	No saludable	1	2	2	5	No saludable	24	Por mejorar
14	4	4	8	Saludable	5	3	8	Saludable	4	3	7	Por mejorar	3	3	Por mejorar	4	3	3	10	Por mejorar	36	Por mejorar
15	4	4	8	Saludable	5	3	8	Saludable	3	2	5	Por mejorar	4	4	Saludable	3	4	3	10	Por mejorar	35	Por mejorar
16	3	2	5	Por mejorar	5	3	8	Saludable	3	4	7	Por mejorar	3	3	Por mejorar	3	4	4	11	Saludable	34	Por mejorar
17	5	3	8	Saludable	5	2	7	Por mejorar	2	2	4	No saludable	4	4	Saludable	2	1	3	6	No saludable	29	Por mejorar
18	5	5	10	Saludable	5	5	10	Saludable	5	5	10	Saludable	4	4	Saludable	5	5	4	14	Saludable	48	Saludable
19	5	3	8	Saludable	5	3	8	Saludable	3	3	6	Por mejorar	3	3	Por mejorar	3	2	2	7	Por mejorar	32	Por mejorar
20	4	4	8	Saludable	5	5	10	Saludable	4	5	9	Saludable	4	4	Saludable	5	4	5	14	Saludable	45	Saludable
21	4	5	9	Saludable	4	5	9	Saludable	5	5	10	Saludable	5	5	Saludable	5	4	5	14	Saludable	47	Saludable
22	4	4	8	Saludable	4	5	9	Saludable	3	3	6	Por mejorar	4	4	Saludable	4	5	4	13	Saludable	40	Saludable
23	4	5	9	Saludable	3	4	7	Por mejorar	2	2	4	No saludable	4	4	Saludable	2	2	3	7	Por mejorar	31	Por mejorar
24	2	5	7	Por mejorar	3	4	7	Por mejorar	3	2	5	Por mejorar	4	4	Saludable	3	1	5	9	Por mejorar	32	Por mejorar
25	3	4	7	Por mejorar	2	2	4	No saludable	1	1	2	No saludable	3	3	Por mejorar	1	2	4	7	Por mejorar	23	No saludable
26	2	2	4	No saludable	5	2	7	Por mejorar	2	2	4	No saludable	2	2	No saludable	2	2	2	6	No saludable	23	No saludable
27	5	3	8	Saludable	5	2	7	Por mejorar	2	2	4	No saludable	4	4	Saludable	2	1	3	6	No saludable	29	Por mejorar
28	2	3	5	Por mejorar	4	2	6	Por mejorar	3	1	4	No saludable	4	4	Saludable	2	3	2	7	Por mejorar	26	Por mejorar
29	5	4	9	Saludable	5	2	7	Por mejorar	3	1	4	No saludable	2	2	No saludable	2	4	1	7	Por mejorar	29	Por mejorar
30	3	2	5	Por mejorar	4	2	6	Por mejorar	3	3	6	Por mejorar	2	2	No saludable	2	3	3	8	Por mejorar	27	Por mejorar
31	5	1	6	Por mejorar	2	1	3	No saludable	1	1	2	No saludable	1	1	No saludable	1	2	2	5	No saludable	17	No saludable

RESULTADO DE DESEMPEÑO LABORAL																		
Nº	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN				Ptje	Categoria	DIMENSIÓN AUTOESTIMA		Ptje	Categoria	DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO				Ptje	Categoria	Ptje Variable	Categoria
	1	2	3	4			5	6			7	8	9	10				
1	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	10	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	49	Bueno
2	4	4	4	4	16	Bueno	5	5	10	Bueno	5	5	3	5	18	Bueno	44	Bueno
3	5	5	5	5	20	Bueno	3	5	8	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	45	Bueno
4	4	4	5	5	18	Bueno	4	4	8	Bueno	4	3	4	3	14	Regular	40	Bueno
5	4	2	2	5	13	Regular	4	5	9	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	42	Bueno
6	4	3	3	4	14	Regular	5	5	10	Bueno	4	3	4	3	14	Regular	38	Bueno
7	5	5	4	4	18	Bueno	4	4	8	Bueno	5	4	4	3	16	Bueno	42	Bueno
8	4	2	2	3	11	Regular	4	4	8	Bueno	4	4	3	4	15	Bueno	34	Regular
9	4	4	5	5	18	Bueno	5	5	10	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	45	Bueno
10	4	2	2	3	11	Regular	3	4	7	Regular	3	4	4	4	15	Bueno	33	Regular
11	4	3	4	4	15	Bueno	4	4	8	Bueno	4	4	4	3	15	Bueno	38	Bueno
12	5	3	5	5	18	Bueno	5	5	10	Bueno	3	4	4	5	16	Bueno	44	Bueno
13	5	2	5	5	17	Bueno	5	5	10	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	46	Bueno
14	3	3	5	5	16	Bueno	5	5	10	Bueno	5	3	2	2	12	Regular	38	Bueno
15	5	3	5	5	18	Bueno	5	5	10	Bueno	3	3	4	3	13	Regular	41	Bueno
16	4	4	3	5	16	Bueno	5	5	10	Bueno	4	3	3	5	15	Bueno	41	Bueno
17	5	3	5	5	18	Bueno	5	5	10	Bueno	2	2	1	1	6	Malo	34	Regular
18	4	5	4	5	18	Bueno	4	4	8	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	42	Bueno
19	4	2	3	5	14	Regular	5	5	10	Bueno	3	3	3	3	12	Regular	36	Regular
20	5	4	4	5	18	Bueno	5	4	9	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	46	Bueno
21	5	4	5	5	19	Bueno	5	5	10	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	48	Bueno
22	5	4	4	4	17	Bueno	4	5	9	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	45	Bueno
23	3	2	4	5	14	Regular	5	5	10	Bueno	4	2	2	2	10	Regular	34	Regular
24	5	3	4	4	16	Bueno	3	5	8	Bueno	4	3	1	5	13	Regular	37	Bueno
25	5	1	5	5	16	Bueno	5	5	10	Bueno	3	5	5	3	16	Bueno	42	Bueno
26	1	2	1	2	6	Malo	1	1	2	Malo	1	2	1	2	6	Malo	14	Malo
27	5	3	5	5	18	Bueno	5	5	10	Bueno	2	2	1	1	6	Malo	34	Regular
28	5	1	3	5	14	Regular	4	5	9	Bueno	3	4	2	2	11	Regular	34	Regular
29	5	4	4	5	18	Bueno	5	5	10	Bueno	3	2	3	2	10	Regular	38	Bueno
30	3	3	3	2	11	Regular	2	3	5	Regular	3	3	3	3	12	Regular	28	Regular
31	2	2	2	3	9	Malo	1	1	2	Malo	1	2	2	1	6	Malo	17	Malo